

Al. Magnifico Prof. Cognetti De Martiis

esig. dell'autore

STUDI GIURIDICI E POLITICI

IL LAVORO E LA SUA RETRIBUZIONE

STUDIO SULLA QUESTIONE SOCIALE

DEL DOTT.

ULISSE GOBBI

MEMORIA PREMIATA AL CONCORSO COSSA NEL 1878.

S. COGNETTI DE MARTIIS



ULRICO HOEPLI

EDITORE-LIBRAJO

MILANO

NAPOLI

1881,

PISA

IA POLITICA

Martiis »

Cogn.
273

1870

1870

1870

1870

1870

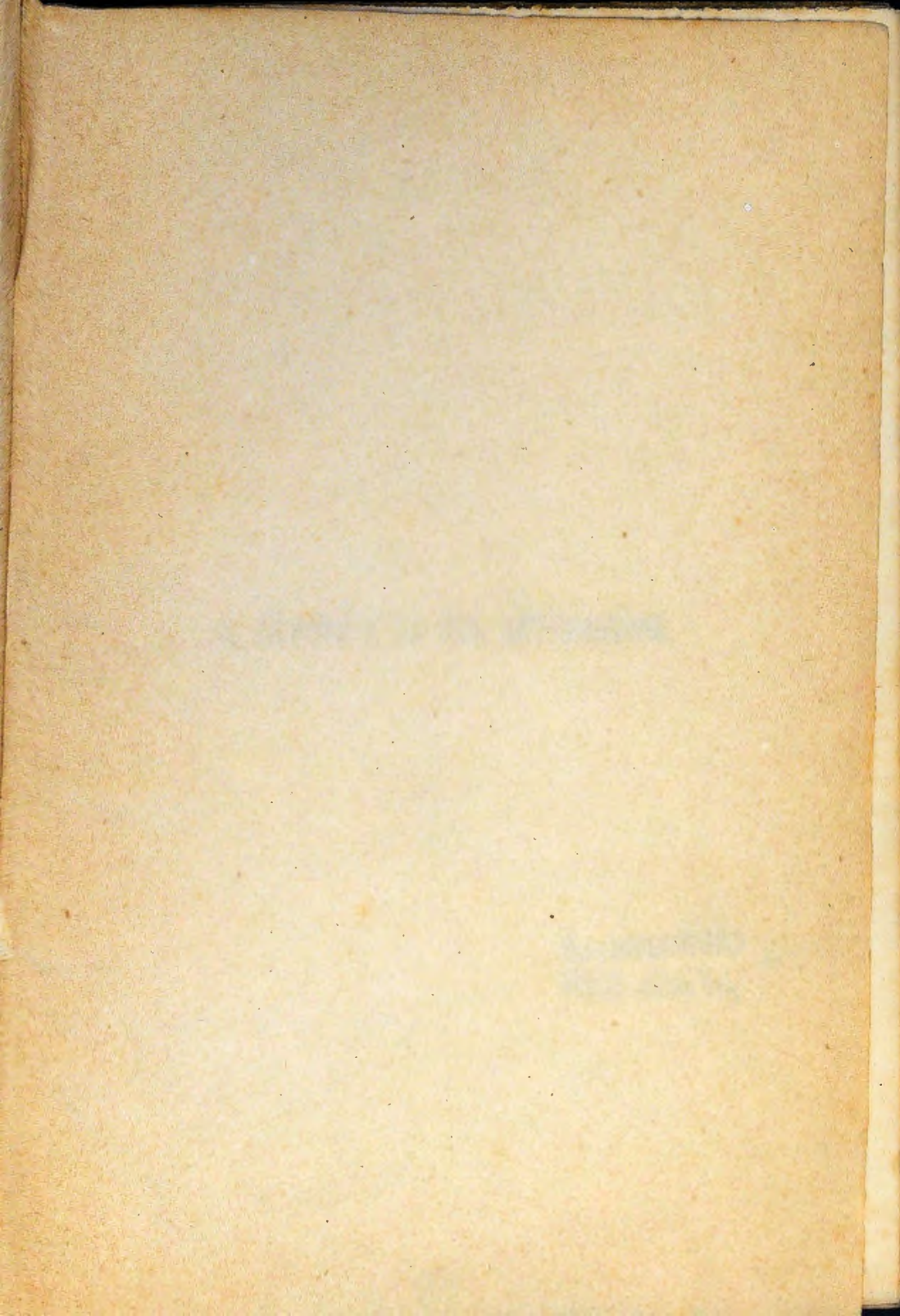
1870

1870

1870

1870

1870



THE UNIVERSITY OF CHICAGO

IL LAVORO
LA SUA RETRIBUZIONE

STUDIO SULLA QUESTIONE SOCIALE

ULISSE GOBBI

IL LAVORO E LA SUA RETRIBUZIONE.

N.ro INVENTARIO
PRE 15474

ULRICO HOEPLI

EDITORI-CORRADI

MILANO

IL LAVORO

LA SUA RETRIBUZIONE

di GIULIO GIARDINO

LIBRO UNICO

IL LAVORO E LA SUA RETRIBUZIONE



IND. INVENTARIO

DEI LIBRI

IL LAVORO
E
LA SUA RETRIBUZIONE

STUDIO SULLA QUESTIONE SOCIALE

DEL DOTT.

ULISSE GOBBI

MEMORIA PREMIATA AL CONCORSO COSSA NEL 1878.



ULRICO HOEPLI

EDITORE-LIBRAJO

MILANO

NAPOLI

1881.

PISA

IL LAVORO

LA SUA RETRIBUZIONE

INDICE

STUDIO SULLA QUESTIONE SOCIALE

di E. C.

ELISSE CORTI

PROPRIETÀ LETTERARIA

ELISSE CORTI

LIBRERIA

MILANO

Coi tipi dello Stab. Ditta F. Manini

INDICE

AVVERTENZA PRELIMINARE	Pag. ix
INTRODUZIONE	» 1
PARTE GENERALE	» 7
PARTE SPECIALE	» 19
Lavoro servile	» 20
I. La schiavitù	» ivi
II. Il servaggio	» 24
Lavoro libero	» 26
I. Il lavoro dell'imprenditore	» 30
II. Il salario	» 37
III. I premi	» 50
IV. La partecipazione al profitto	» 54
V. Le liberalità dell'imprenditore	» 66
VI. La partecipazione al capitale	» 69
VII. Società cooperative	» 71
CONCLUSIONE	» 85

INDICE

179	AVVERTENZE PRELIMINARI
1	INTRODUZIONE
7	PARTI GENERALI
19	PARTI SPECIALI
25	LAVORO SCIENTIFICO
25	I. La scienza
25	II. Il metodo
25	LAVORO LETTERARIO
25	I. Il lavoro dell'investigazione
25	II. Il lavoro
25	III. I problemi
25	IV. La partecipazione al prodotto
25	V. La liberazione dell'impiego
25	VI. La partecipazione al capitale
25	VII. Società cooperative
25	CONCLUSIONI

ALL' ILLUSTRE MIO PROFESSORE

CAV. NOB.

LUIGI COSSA

IN SEGNO DI RICONOSKENZA E D'AFFETTO.

ALL ILLUSTRATIONS

ALL ILLUSTRATIONS

CAL. 208

LEIGH COSA

IN KING OF THE RICHESSES

AVVERTENZA PRELIMINARE

Scopo di queste pagine è di determinare quale influenza esercitino sull'efficacia del lavoro i varii metodi della sua retribuzione. Tale ricerca fu proposta come tema di concorso al premio fondato dal nostro egregio maestro, il professore Luigi Cossa, presso l'Università di Pavia. La Memoria premiata nel 1878 presentiamo ora al pubblico, riveduta, ampliata ed anzi rifatta in gran parte, sperando che non venga giudicata soverchia presunzione la nostra, di aggiungere un nuovo studio ai molti ed importanti, italiani e stranieri, pubblicati su tale argomento, quando si abbia riguardo all'intento speciale che ci siamo prefissi. Mentre, infatti, la maggior parte degli scrittori che ci hanno preceduti trattarono di uno o più metodi di retribuzione, sotto i varii loro aspetti economici e morali, noi abbiamo invece cercato di considerarli tutti sistematicamente, dal solo punto di vista della loro influenza sull'efficacia del lavoro.

AVVERTENZA PRELIMINARE

INTRODUZIONE

Scopo di questa pagina è di determinare quale in-
fluenza esercitano sull'efficacia del lavoro i vari metodi
della sua ripartizione. Tale ricerca in proposta come
tema di concorso al premio fondato dal nostro egregio
maestro, il professor Luigi Cosca, presso l'Università
di Pavia, in Memoria presentata nel 1878 presentiamo
ad un pubblico, rivestita, ampliatà ed anzi ridotta in
una parte, sperando che non venga giudicata superflua
quest'opera in vista, di aggiungere un nuovo studio
ai molti ed importanti, italiani e stranieri, pubblicati
su tale argomento, quando si abbia riguardo all'im-
portanza speciale che ci siamo prefissi. Stando infatti in
maggiore parte degli scrittori che ci hanno preceduti
trattarono di uno o più metodi di ripartizione, sotto i
vari loro aspetti economici e morali, noi abbiamo in-
vece cercato di considerare tutti sistematicamente, dal
solo punto di vista della loro influenza sull'efficacia del
lavoro. In questa ricerca abbiamo avuto in mente di
determinare, anzitutto, se e in quale misura l'efficacia
del lavoro sia influenzata dalla ripartizione del lavoro
tra gli individui, e se, in caso affermativo, questa in-
fluenza sia diretta o indiretta, e se, in caso indiretto,
sia mediata o immediata.

INTRODUZIONE

Quando le idee favorevoli alle riforme sociali vanno diffondendosi, come avviene presso di noi, fra le persone che si possono dire veramente aliene da ogni utopia, è naturale che sia data la preferenza non già a quelle che, mentre sembrano dover rimediare nel modo più radicale ai mali delle classi disagiate, debbono però rimandarsi ad un lontano ed incerto avvenire, ma bensì a quelle che possono recare un miglioramento sia pure parziale, ma effettivo e durevole, e che incontrano minori ostacoli alla loro applicazione.

Di questo genere è la questione del miglior modo di retribuire il lavoro impiegato nell'industria, o, come fu detto in Francia, la questione dell'organizzazione del lavoro. Non già che anche a questo riguardo manchino le proposte esagerate e inattuabili: anche questa, come tante altre questioni, sorse dapprima fra due correnti di idee egualmente esclusive, di cui una faceva delle riforme nella retribuzione del lavoro, il mezzo sicuro per sopprimere ogni diseguaglianza di condizioni sociali, l'altra, per contrario, non le giudicava che vane utopie, inutili

sforzi per contrastare alla necessità delle cose; ma poi dalla pratica e dalle osservazioni spassionata, fu ridotta entro i suoi giusti confini. Il concetto di abolire affatto il salario, e togliere ogni differenza fra imprenditore ed operaio (introdurre la *république dans l'atelier*, come si diceva in Francia nel 1848), fu confutato nel modo più completo, e a tutte spese di chi volle applicarlo; ma degli esperimenti più modesti, fatti senza preoccupazioni esagerate, posero in dubbio che il salariato fosse proprio l'ideale della condizione dell'operaio, e che fosse cosa vana il voler innovare in un sistema stabilito dalla stessa natura. Ai nostri giorni non è lecito di ostinarsi a negare ogni valore a queste innovazioni: la discussione non deve più farsi sulla loro possibilità, ma sulla loro più o meno larga applicazione.

Per ciò anche presso di noi; dove la questione sociale non si presenta ancora minacciosa come in altri paesi, — ma dove però sarebbe stoltezza l'immaginarsi che le stesse cause, solo perchè ora vi sono in grado minore, non debbano mai produrre effetti simili, e stoltezza ancor maggiore il rinunciare al vantaggio che la nostra condizione ci offre di potere, approfittando dell'esperienza altrui, prevenire, almeno in parte, quei mali che altri deve limitarsi a curare dopo che sono già aggravati, — anche presso di noi, diciamo, una tale questione è fra quelle che maggiormente hanno richiamato l'attenzione, e sono state oggetto di studio in questi ultimi anni¹.

¹ Ricordiamo, tra i nostri, l'on. Fano, *La carità preventiva*, 1863; Carlo Borghi, *Le Società di produzione*, nel Convegno 1873; Nicolò Lo Savio, *Il salariato*, 1874; Alessandro Garelli, *I salari e le classi operaie in Italia*, 1874; Ulpiano Buzzetti, *L'indole economica dei contratti agrari*, 1874; Girolamo Caruso, *I sistemi d'amministrazione rurale e la questione sociale*, 1874; l'on. Sidney Sonnino, *La mezzeria in Toscana*, 1875, e i con-

Che essa sia della più vitale importanza per le classi lavoratrici, deve riuscire evidente a chi pensi che la retribuzione del lavoro è tutta la loro proprietà, la base del loro risparmio, il mezzo per formarsi un capitale e rialzare colle proprie forze la loro condizione sociale.

Che poi non si trovi un grave ostacolo alla pratica nell'opposizione di interessi tra capitale e lavoro, a prima giunta non parrebbe, ma ce ne potremo persuadere facilmente.

L'imprenditore, si dice, desidera di pagare l'operaio il meno che sia possibile; l'operaio, al contrario, vuol esser pagato il più che sia possibile: come mai si concilieranno queste due tendenze? Ma la questione posta così, è espressa in un modo inesatto e tale da indurre in equivoco. L'imprenditore cerca di limitare la spesa in salari, come tutte le altre spese; ma può forse venir in mente a qualcuno di dire che la migliore speculazione per un industriale consista nell'adoperare i metodi primitivi, più semplici, nell'astenersi dall'uso delle macchine, perchè sono troppo costose? Ciò che l'imprenditore tende a diminuire, non è già la misura del salario in via assoluta, ma la proporzione tra ciò che egli dà all'operaio e ciò che ne riceve; ossia, come dicono gli economisti, il *costo del lavoro*: egli deve regolarsi per le spese in salari come per tutte le altre; deve prefiggersi di spendere non piuttosto molto che poco, ma precisamente quanto è necessario per ottenere il maggior guadagno. Se dunque potrà, elevando la

traditi in Sicilia; il prof. Toniolo, *Giornale degli Economisti*, 1875; l'avv. P. Manfredi, *Giornale degli Economisti*, 1876; Enrico Martuscelli, *Le Società di mutuo soccorso e cooperative*, 1876; C. Bertagnoli, *La colonia parziaria*, 1877; il senatore Alessandro Rossi, *Questione operaia e questione sociale*, 1879; l'on. Luzzatti, *lettera all'avv. Manfredi* che precede la traduzione dell'opera di V. Böhmert, *La partecipazione al profitto*, 1880.

retribuzione, ottenere un maggior lavoro che lo compensi, non avrà, *a priori* alcuna ragione per non farlo. Il proverbio: chi più spende meno spende, — può ben avere la sua applicazione anche trattandosi di salari.

Qual è, dall'altro lato, l'interesse dell'operaio? Per lui la proporzione più importante è, quella fra la sua retribuzione e i suoi bisogni; il suo scopo è che venga elevata in massimo grado la misura del salario; che se, per ottenere ciò, deve fornire all'imprenditore un maggior lavoro, se, soprattutto, deve impiegare non tanto maggior fatica, quanto maggior attenzione, maggior diligenza, non ha alcuna ragione per non farlo.

Se così è, non si vede perchè la tendenza dell'operaio e quella del capitalista si debbano dire incompatibili. Per esempio, nella filatura e tessitura della lana, si calcola che l'operaio pagato a fattura possa fare, a un dipresso, un terzo di lavoro di più che pagato a giornata; in tal modo egli aumenta di tanto la sua retribuzione, e il proprietario ha un terzo di prodotto di più, avendo aumentato in proporzione solamente la spesa per la mano d'opera.

Non vorremmo però essere fraintesi; noi non diciamo che gli interessi del capitale e del lavoro siano sempre necessariamente armonici, tanto che basterebbe togliere di mezzo qualche equivoco, perchè ogni questione tra loro fosse risolta: bisognerebbe essere almeno troppo ottimisti per asserirlo; noi diciamo solo non essere vero che, dal punto di vista che ora ci interessa, vi sia tra capitale e lavoro un'opposizione inevitabile, fatale, impossibile a correggersi. Brevemente, la questione si può esprimere così: se vi è un sistema per diminuire il *costo* del lavoro, e nello stesso tempo aumentarne la *retribuzione*, questo sarà nell'interesse tanto del capitale, quanto del lavoro.

È appunto a ciò che mirano gli esperimenti e gli studi

sulla miglior maniera di retribuire il lavoro, esperimenti e studii promossi talvolta dagli imprenditori stessi, anche quando gli operai, a cui vantaggio erano diretti, non ne capivano, almeno da principio, l'importanza. I risultati ne sono stati varii: spesso l'effetto non ha corrisposto alle speranze; ma sarà questa una ragione sufficiente per scoraggiarsi, per credere che non si possa trovarvi un mezzo reale di miglioramento per le classi lavoratrici? Ci pare che quando non si voglia far dire ai fatti più di quello che essi stessi mostrano naturalmente, da questa varietà di risultati non si possano dedurre che due conclusioni: la prima è che, quand'anche fossero ben pochi i casi di riuscita felice, essi basterebbero già perchè si potesse rispondere a chi ci obietta che tali idee sono utopie inattuabili, coll'argomento usato da Diogene verso quel filosofo che gli negava il moto; la seconda è che la questione non potrà venir risolta in modo esclusivo: bisognerà tener conto di tutte le difficoltà di applicazione, adottare mezzi diversi secondo le varie industrie, e secondo le condizioni morali e intellettuali degli operai; procedere, insomma, disposti sempre a piegarci alle necessità dell'industria, e non pretendendo che le necessità dell'industria abbiano a cedere ai nostri desiderii.

Abbiamo già avvertito il lettore che noi non intendiamo di trattare la questione in tutta la sua ampiezza, ma di limitarci unicamente al suo aspetto economico: non abbiamo altra intenzione se non quella di esaminare passionatamente gli effetti dei varii modi di retribuire il lavoro, e ricercare quali fra di essi possano indurre l'operaio a produrre di più, con vantaggio suo, dei capitalisti, della società intera. Accetteremo il risultato che lo studio dei fatti ci darà, qualunque esso sia. Saremo certamente più lieti se troveremo che i nuovi metodi di organizza-

zione del lavoro possono realmente giovare alle classi lavoratrici, ed uniremo la nostra ad altre voci ben più autorevoli per caldeggiarne l'applicazione nel nostro paese, dove gli esperimenti ne furono finora molto ristretti; ma se ci risulterà che si può ottenere poco per questa via, non vorremo scoraggiarci per questo; ma ne trarremo anzi un nuovo stimolo per ricercare quali altri mezzi possano condurci allo scopo desiderato, convinti che sono veramente utili quelle innovazioni che si fondano non su illusioni, per quanto generose, ma sullo studio della realtà.

PARTE GENERALE

L'esame dell'influenza che i varii metodi di retribuire il lavoro esercitano sulla sua efficacia, si può dividere in due parti, studiando dapprima le condizioni da cui l'efficacia del lavoro dipende, il posto che fra di esse occupa la retribuzione, e i caratteri che questa deve averè per produrre il maggior effetto utile, osservando poi i varii modi in cui, secondo le esigenze delle varie industrie, la retribuzione può essere determinata. Il confronto di ciascuno di questi coi requisiti necessari per una buona retribuzione, ci darà un concetto del loro valore e dell'applicazione di cui sono suscettibili.

Innanzi tutto, dunque, da che dipende l'efficacia del lavoro? La risposta è molto semplice: essa dipende da due condizioni: *potere* e *volere*. Per lavorare con frutto bisogna possedere della capacità, delle forze fisiche e intellettuali, ma queste non approderebbero a nulla, se si lasciassero inerti.

Si dice che *volere* è *potere*, e fino ad un certo punto è vero. È ben difficile che osservando un'azione qualunque

dell'uomo, si possa distinguervi esattamente l'influenza della capacità da quella della volontà: molte volte l'una compensa l'altra: chi è dotato di eletta intelligenza o di grande robustezza, si può veder superato da un altro, che colla tenacità del volere supplisce alla pochezza delle sue forze.

Vi è però un limite, oltre il quale non può andare neppure la volontà più ferrea; la propria capacità segna il limite massimo a cui si può giungere; dipende poi dal volere di avvicinarvisi più o meno.

Per cui la prima necessità è di portare questo limite sempre più lontano, di aumentare le proprie cognizioni, perfezionare le forze di cui si dispone; onde si vede la grandissima importanza economica dell'istruzione, nel suo più largo senso, e dell'educazione.

In secondo luogo, è necessario uno stimolo alla *volontà*.

Perchè l'uomo si determini all'azione, deve desiderare qualche cosa, ed avere una qualche speranza di ottenerla. Siccome poi un desiderio altro non è se non la tendenza ad ottenere qualche cosa che soddisfa un bisogno, così sarà tanto maggiore lo stimolo al lavoro, quanto più varii, più intensi, più urgenti *bisogni* si sentono.

Di regola, i nostri bisogni presentano uno sviluppo indefinito, benchè talvolta limitato da cause naturali, come il territorio, il clima, o da storiche e morali, come la forza dell'abitudine. Se poi rivolgiamo la nostra attenzione alla società presente, scorgiamo tosto che questa prima condizione per l'aumento del lavoro non fa difetto, in generale, in alcuna classe. Si potrebbe osservare che i contadini, per la loro tenacità di abitudini, e per non avere, come nelle città, continuamente sotto gli occhi dei prodotti nuovi che aumentano gli agi senza essere di costo

soverchio, conservano, in generale, se non molta moderazione, almeno una certa uniformità nei desiderii; ma la poca varietà dei bisogni è più che compensata dalla grande urgenza.

E quanto alle classi operaie, è pur vero che alcuni antepongono talvolta, in causa della scarsa educazione e delle cattive abitudini, il piacere dell'ozio al desiderio di aumentare la ricchezza; ma queste sono eccezioni che non hanno una radice profonda nelle nostre condizioni sociali; cosicchè possiamo esser persuasi che, quando vi siano gli altri stimoli all'energia del lavoro, non si troverà certo un ostacolo nel poco sviluppo dei bisogni.

Abbiamo parlato di desiderii, di bisogni in genere, ma per applicare le nostre osservazioni al campo economico le dobbiamo restringere al desiderio della ricchezza. Dal punto di vista economico, la regola generale è che l'uomo tende ad ottenere la massima ricchezza col minimo lavoro. È vero che il sentimento religioso, il sentimento del dovere, l'amore dei nostri simili, dell'arte, della gloria, il piacere stesso che un certo lavoro moderato procura, sono spesso uno stimolo sufficiente, anche senza che si pensi alla retribuzione. Ma questi fatti per l'economista non sono che eccezioni; egli non li può trascurare, specialmente venendo alle applicazioni pratiche dei principii; ma però li deve considerare come *cause perturbatrici*, che diminuiscono l'azione della tendenza generale.

Per essere indotti al lavoro, oltre a desiderare qualche cosa, dobbiamo anche avere la *speranza* che lo sforzo fatto da noi serva realmente a farcela conseguire. Questa speranza può variare:

- a) Secondo la *quantità del guadagno* a cui si riferisce;
- b) Secondo che è più o meno fondata e sicura.

a)

Di regola, quanto maggiore è il guadagno sperato, tanto maggiore è lo stimolo al lavoro. Questa proposizione, però, va intesa entro certi limiti. Non si potrebbe già pretendere di aumentare all'infinito l'efficacia del lavoro, coll'elevarne continuamente il compenso: se alcuno ci si volesse provare, vedrebbe, ad ogni successivo aumento di retribuzione, il lavoro aumentare in una proporzione sempre minore, e incomincierebbe presto a spendere per la retribuzione più del valore del lavoro stesso.

Il limite fino a cui si può giungere, dipende dalle qualità del lavorante, e dalla natura del lavoro. Un lavorante molto abile, pagato meschinamente, lavorerà svogliato, giovandosi de' maggiori suoi mezzi solo per risparmiare fatica: gli si aumenti la mercede, e si potrà indurlo a trarne invece tutto il profitto. Ma uno di capacità limitata, non potrà fare un lavoro molto diverso tanto pagato bene, quanto pagato male. Così, se il lavoro è semplice, materiale, poco suscettibile di gradazioni nella sua bontà, non si otterrà alcun utile col pagarlo di più. In generale, quanto più il grado del lavorante è elevato, tanto più l'accrescerne la retribuzione può servire a migliorarne il lavoro.

L'altezza della retribuzione influisce anche indirettamente sull'efficacia del lavoro. Chi da una occupazione ricava poco, è indotto a cercare anche altre fonti di guadagno, e si sa che

Plurimis intentus minor est ad singula sensus.

Chi invece ne ricava di che soddisfare comodamente tutti i suoi bisogni, può concentrarvi tutta l'attenzione, perfe-

zionare la sua abilità, e i metodi di lavoro, in modo da ottenere i risultati più soddisfacenti.

Se questo principio, che quanto più alta è la retribuzione, tanto maggiore è lo stimolo al lavoro, lo considerassimo isolato, lo troveremmo in contraddizione con quanto avviene molto di frequente nella realtà: quante volte si sopportano le fatiche più dure, e si impiega la più grande solerzia per la retribuzione più meschina! Si sarebbe anzi tentati di dire, che quelli che lavorano con più ardore sono precisamente quelli che guadagnano meno. Ma la quantità del guadagno va messa in relazione coll'urgenza dei bisogni che deve soddisfare. In via ordinaria, quelli che ottengono meno dal loro lavoro, sono anche quelli che hanno i bisogni più urgenti, per cui danno grande importanza anche ad un piccolo aumento di guadagno, che da altri verrebbe trascurato. La regola generale sta nei casi in cui il lavorante non è oppresso dal bisogno. Onde si conferma che è tanto più utile elevare la retribuzione per stimolare l'energia del lavorante, quanto più elevato è il grado di lui.

In queste osservazioni sulla quantità della retribuzione abbiamo sottinteso una cosa: perchè la speranza del guadagno sia di stimolo al lavoro, bisogna che vi sia una relazione costante fra l'energia che si spiega e il guadagno che si ottiene: per aumentare i gradi d'energia, bisogna che ad ogni grado corrisponda un maggior compenso. In altre parole, la retribuzione deve essere *proporzionale* all'energia.

Però, questa parola « proporzionale » non deve essere presa nel suo senso più rigoroso; non è sempre necessario che, se per un certo lavoro mi si dà un certo compenso, per un lavoro, ad esempio, doppio, mi si dia un compenso

doppio. Per determinare quale aumento di retribuzione sarà necessario per ottenere un certo aumento di energia, bisogna tener conto della natura del lavoro, dei caratteri e dei bisogni del lavorante, della possibilità ch'egli abbia di guadagnare con un'altra occupazione, ma soprattutto dell'osservazione seguente. Nei primi gradi del lavoro, basterà un aumento *meno* che proporzionale, perchè:

1.º Il lavorante ha ottenuto un guadagno relativamente piccolo, e quindi ha maggior desiderio di accrescerlo;

2.º Fino ad un certo punto la fatica e l'incomodo del lavoro crescono meno che in proporzione del lavoro stesso.

Invece, passato un certo limite, bisognerà aumentare la retribuzione con un sistema *progressivo*, perchè:

1.º Il lavorante può aver già guadagnato tanto da non essere oppresso dai bisogni più urgenti;

2.º Dopo fatto già molto lavoro, tutto il di più che vi si aggiunge, costa una fatica più che proporzionale, per la stanchezza che aumenta sempre.

Ma l'energia è affatto subbiettiva, e quindi non si potrebbe proporzionarvi il compenso; noi conosciamo solo il lavoro fatto, e questo dipende anche dalla capacità su cui la retribuzione non può influire. Però, abbiamo osservato da principio che la volontà e la capacità entro un certo limite si compensano; per cui basterà fondarsi sul lavoro oggettivamente considerato: bisognerà premiare anche l'abilità, perchè altrimenti il più abile userebbe minore energia degli altri, e farebbe lo stesso lavoro.

Si dovrà dunque proporzionare la retribuzione a tutti gli *elementi della produttività* del lavoro, perchè il lavorante non ne abbia a trascurare alcuno. Questi elementi sono:

1.º la *quantità*;

2.° la *qualità*;

3.° l'*opportunità* del lavoro. — Poichè non basta far molto e bene; si possono accumulare prodotti in un momento in cui il mercato non ne abbisogna, e allora il maggior lavoro non dà un risultato utile. Una delle condizioni poi, che più generalmente si richiedono per l'*opportunità* del lavoro, è la sua *regolarità*, perchè senza di essa: in primo luogo l'imprenditore non potrebbe servire sempre il mercato con esattezza, e quindi assicurare la domanda de'suoi prodotti; in secondo luogo non si potrebbe spesso far l'uso più conveniente dei capitali, specialmente dove vi è un impianto in grande.

4.° il *risparmio di capitale*. — Poichè importa non solo di ottenere una ricchezza grande, ma altresì di ottenerla senza un grande consumo di altra ricchezza, col minore dispendio di materia e stromenti.

b)
Relativamente alla *sicurezza* della retribuzione, i rischi a cui questa è soggetta si possono distinguere in due classi, secondo che si riferiscono alla produzione, o alla distribuzione del prodotto.

I primi derivano dal fatto che sull'esito del lavoro influiscono anche molte cause indipendenti dal lavorante, onde può avvenire che, malgrado la capacità, malgrado la cura adoperata, si ottenga un risultato cattivo. L'effetto ne è di scoraggiare il lavorante, e diminuire la sua energia. Come si fa ad impiegare volentieri le proprie forze col pericolo di spenderle invano?

Da questa considerazione si dedurrebbe essere utilissimo quel sistema, per cui il lavorante fosse compensato per

l'opera sua senza alcun riguardo all'esito. Ma non bisogna dimenticare che lo stesso danno alla produzione può derivare talvolta da cause indipendenti dal lavorante, tale altra invece da lui, dalla sua mancanza di accortezza, di attenzione. Ora, quando si è al caso pratico, molto spesso non si può determinare a quale fra queste due specie di cause si deve attribuire il danno; per cui se la retribuzione fosse indipendente da tutti questi pericoli, da tutti questi casi fortuiti che influiscono sulla produzione, dovrebbe essere per necessità anche indipendente in parte dall'attività del lavoratore, e perderebbe così quel carattere della proporzionalità al lavoro, che sappiamo esser necessario.

Per impedire lo scoraggiamento, non è però proprio necessario di sopprimere affatto il rischio che lo produce. Basta che la retribuzione ottenuta in via ordinaria contenga, oltre quanto è necessario per sopperire ai bisogni più urgenti, una parte che si possa risparmiare, e vada in compenso dei casi in cui il lavoro va male. Ma per ciò bisogna che la retribuzione sia abbastanza elevata da lasciare un margine per il risparmio: nè, come a prima giunta potrebbe sembrare, ciò accade sempre, poichè, è bensì vero che il rischio tende ad elevare la mercede, ma questa tendenza non è la sola, nè la più importante, sì che in fatto può non essere sentita. Dall'altro lato, bisogna che non sia molto forte il rischio, perchè così sarà più facile che la mercede ordinaria basti a compensarlo, e perchè bisogna avere una sufficiente sicurezza almeno per quest'ultima.

Ora, molte volte il lavorante guadagna appena di che sostentarsi giorno per giorno: allora l'aver assicurato questo meschino guadagno, è la prima necessità, che deve prevalere a qualunque altra considerazione.

Talvolta è troppo grande l'influenza dei casi fortuiti di fronte a quella del lavorante stesso; e allora sarà difficile di compensare l'effetto del timore che il lavoro riesca male, anche colla speranza di un forte guadagno se esso riesce bene.

In questi casi è impossibile riunire quello stimolo che deriva dalla completa proporzionalità della retribuzione al lavoro, e quello che deriva dalla sicurezza; bisogna rinunciare almeno in parte all'uno o all'altro di questi requisiti. Dobbiamo quindi cercare una norma la quale ci possa guidare nella scelta.

Lo stimolo massimo si avrebbe quando la retribuzione fosse sicura, e nello stesso tempo proporzionale all'attività del lavorante; cioè:

quando questa attività si potesse determinare esattamente senza riguardo all'esito;

oppure, quando il lavoro non presentasse alcun rischio, o solo dei rischi compensati dall'altezza della retribuzione ordinaria.

Da ciò possiamo dedurre che una retribuzione sicura, indipendente cioè dall'esito del lavoro, fa sentire tanto più i suoi vantaggi, quanto più forti sono i rischi, e quanto meno si può compensarli con un'ordinaria mercede elevata;

e fa sentire tanto meno i suoi difetti quanto più facilmente si può verificare l'attività del lavorante senza ricorrere all'esito del lavoro.

Questi criterii ci serviranno quando avremo a giudicare dell'opportunità di applicare, secondo le varie industrie, l'uno o l'altro metodo di retribuzione.

Di diverso genere sono i rischi relativi alla distribuzione del prodotto.

Se per essere stimolati al lavoro è necessaria la speranza di ottenere una ricchezza, è anche necessaria la certezza che, ottenutala, s'abbia a poterla godere. Si potrà anche decidersi a lavorare di buon animo col timore che il lavoro riesca male; ma si vuol esser certi che, dato che riesca, il frutto non ci verrà tolto da altri. Questa è la condizione più essenziale: se essa manca, tutte le altre sono inefficaci.

Ad ottenerla è necessario l'istituto della proprietà, sul quale non vogliamo spendere delle parole; ma non basta, perchè per mezzo suo è assicurata la retribuzione al lavoro materiale, non all'intellettuale.

A questo punto, però, non possiamo procedere senza rispondere ad un'obiezione: il lavoro intellettuale, si può dire economicamente produttivo? Senza aver la pretesa di risolvere ogni difficoltà in proposito, diremo solo che l'opinione affermativa ci sembra più convincente. Consideriamo, ad esempio, il caso che io sia ammalato, un medico mi curi, e un farmacista mi provveda di medicine. Il lavoro del farmacista (facciamo astrazione del capitale che egli ha impiegato), che io compenso, è certamente produttivo; e non lo è già perchè aumenti la ricchezza mia, poichè è vero che io sono risanato, ma la salute non è una ricchezza, bensì perchè aumenta la ricchezza sua. Ora questo stesso effetto non l'ottiene anche il medico? Se così è, anche il suo lavoro si dovrà dire produttivo allo stesso modo. Insomma, lavoro produttivo è quello che dà per risultato una ricchezza, vale a dire, qualche cosa di utile e permutabile; ciò che il medico fa è utile perchè mi fa guarire; — è permutabile perchè si fa pagare, e quindi è un prodotto, benchè non sia qualche cosa di materiale.

Anche il lavoro intellettuale può dunque essere produttivo.

Consideriamo ora un altro esempio. Per avere un libro è necessario il lavoro dello scrittore; ma il diritto di proprietà non basta a rendere permutabile il prodotto di questo lavoro, ad impedire cioè, che altri ne goda senza dare un compenso all'autore. Abbiamo usato appositamente l'espressione « rendere permutabile » senza timore che ci si creda caduti in contraddizione, confessando che senza la tutela dei diritti d'autore, il lavoro intellettuale non avrebbe questa qualità, e non sarebbe quindi produttivo: ricordiamo che nell'economia politica non si può far astrazione dai rapporti sociali: neanche un bene materiale sarebbe permutabile, quando non fosse protetta la proprietà. Queste osservazioni ci bastano per stabilire che l'istituto dei diritti d'autore è, come quello della proprietà, necessario per assicurare la retribuzione al lavoro.

Su ragioni somiglianti, è fondato quello delle privative industriali, che mira ad assicurare il compenso al lavoro di invenzione.

Oltre a questi istituti, è anche necessaria la libertà e l'eguaglianza dei diritti, perchè quando il lavorante si associa con altri per la produzione, possa dibattere da pari a pari la mercede. Siccome poi nella nostra società la tutela dei diritti è pienamente guarentita a tutti¹, così nell'esame speciale dei varii metodi di retribuzione, non avremo bisogno di occuparcene.

Il lavorante non è solo soggetto ai rischi pel compenso del suo lavoro, ma anche al pericolo di non poter lavo-

¹ Veramente qualche avanzo di restrizioni alla libertà vi è ancora nella nostra legislazione, a proposito degli scioperi; speriamo di vederlo presto cancellato con una legge apposita, anche prima dell'attuazione del nuovo Codice Penale.

rare, sia per propria infermità, sia per mancanza di domanda del lavoro. Effetto di ciò è, in un certo grado, una tendenza a diminuire la sua energia, poichè la possibilità che il lavoro venga a mancare lo distoglie, astrazion fatta, da altre considerazioni, dal concentrarvi tutte le proprie forze, e la cattiva condizione morale in cui questo timore lo pone, lo rende meno volenteroso ed attivo.

A compensare questo pericolo, occorre, innanzi tutto, che la retribuzione lasci un margine pel risparmio. Ma non basta che il margine vi sia: occorre che esso sia effettivamente destinato ad aiutare il lavoratore nei momenti in cui il bisogno lo opprime: a ciò giovano i sistemi di assicurazione, di cui certo non possiamo occuparci qui, bastandoci di segnalarne l'importanza dal punto di vista della produttività del lavoro.

Stabilite così in generale le condizioni per cui la retribuzione serve maggiormente di stimolo ad un lavoro efficace, dobbiamo ora studiare i varii modi in cui si può determinarla, ed applicare ad essi le osservazioni fatte fin qui, per poter giudicare della loro influenza sulla produzione.

PARTE SPECIALE

Parlando di quei requisiti di una buona retribuzione che consistono nell'uguale tutela dei diritti di tutti, abbiamo detto che non avremmo dovuto occuparcene nell'esame speciale dei varii metodi di retribuzione; tuttavia, per darne una classificazione completa, non possiamo trascurare una forma che ha la massima importanza in condizioni di civiltà diverse dalle nostre; intendiamo parlare del lavoro servile. Ne daremo dunque molto brevemente i caratteri prima di passare al lavoro libero che solo presenta per noi una vera importanza pratica.

LAVORO SERVILE

I.

LA SCHIAVITÀ.

Non ci porremo a far la storia della schiavitù, bastandoci di ricordare le cause economiche che le hanno dato origine, e che si possono ridurre principalmente a queste: il bisogno di lavori materiali, faticosi, derivante dalla mancanza di macchine;

il fatto che il vincitore si trovava costretto ad uccidere i prigionieri di guerra, se pure non voleva mantenerli gratuitamente, perchè lasciarli attendere liberamente al lavoro, equivaleva a conservare il nemico in condizione di nuocerli;

la barbarie di una massa d'uomini poco sviluppati, senza bisogni superiori, i quali, soddisfatte le prime necessità della vita, non si danno alcun pensiero di produrre di più, e si abbandonano all'ozio.

Con tali condizioni, l'introduzione della schiavitù segna un relativo miglioramento economico. Se uno che ha per natura maggior ingegno, o che appartiene ad un popolo più civile, si assoggetta i più ignoranti e li obbliga a lavorare per sè più di quanto è necessario per la loro sus-

sistenza, si ha un aumento di produzione. Se il vincitore, invece di uccidere il prigioniero lo fa lavorare per sè, alimentandolo, si ha un progresso sotto ogni rispetto.

La schiavitù ci si presenta dunque come un effetto di condizioni barbare, su cui produce un certo miglioramento; ma siccome col progredire della civiltà queste scompaiono, il suo vantaggio primitivo non ha più importanza per noi; quelli che ci importano sono invece i suoi effetti generali, permanenti.

La funzione dello schiavo è piuttosto quella di un capitale che quella di un lavorante. E allo stesso modo che per un capitale bisogna fare le spese di manutenzione, così anche a lui si dà quanto basta per sostentarlo. La sua retribuzione non ha quindi relazione alcuna colla sua attività; è sempre la stessa, qualunque sia il suo lavoro. A che scopo dunque egli cercherà di accrescere la propria abilità, di migliorare i metodi del lavoro, a che scopo userà attenzione e cure perchè la produzione riesca bene? All'opposto, non potendo aumentare la quantità del guadagno, egli cercherà di diminuire quella del lavoro.

Quella minima retribuzione che lo schiavo ottiene, è però sicura, e questa parrebbe una ragione per cui egli fosse eccitato al lavoro: egli deve pensare che, finchè lavora, non gli possono mancare i mezzi di sussistenza. Ma questo eccitamento non ha valore alcuno, perchè se egli volesse astenersi dal lavoro, il padrone non lo abbandonerebbe già, come si fa con un operaio neghittoso, ma ve lo costringerebbe colla forza. Ciò che gli assicura la sussistenza non è niente più di ciò che basta a sottrarlo alla punizione dell'ozio.

Il lavoro dello schiavo non è stimolato che dal costringimento, dalle minacce, dai castighi. Ora, che cosa si può ottenere con questi mezzi? solo un lavoro grossolano, ma-

teriale; lo schiavo non applicherà mai l'ingegno, quando non sia per trovare un mezzo di eludere la sorveglianza del padrone. Un lavoro intelligente ed una progredita divisione del lavoro, sono quindi impossibili, fuorchè nel caso che la schiavitù non si applichi in tutto il suo rigore, cioè che non sia piena ed esclusiva schiavitù, o che altri sentimenti suppliscano nello schiavo alla mancanza dello stimolo dell'interesse.

È questo il risultato diretto di un tale sistema. Ma vedemmo che l'efficacia del lavoro, oltre che dalla speranza del guadagno, dipende anche da altre cause, vale a dire dalla intensità dei bisogni, e dallo sviluppo delle forze fisiche e intellettuali. Per cui osserviamo se indirettamente la schiavitù non diventi utile, favorendo l'azione di queste cause.

Quanto allo sviluppo dei bisogni, l'effetto della schiavitù è evidentemente dannoso. Lo stato di degradazione in cui lo schiavo è tenuto, gli rende ben difficile di provare dei bisogni superiori; ma, supposto pure che ne provi, egli è privo di diritti, non può risparmiare, non può far nulla che valga a migliorare la sua condizione.

Vi è un vantaggio per le forze fisiche, perchè il padrone cerca di mantenere gli schiavi atti al lavoro e quindi robusti. Ma altrettanto non si può dire per le intellettuali: il padrone non desidera che esse si sviluppino, perchè gli schiavi intelligenti sentirebbero l'abbiezione del loro stato, ed il bisogno della libertà, e saprebbero trovare mezzi per ribellarsi. Lo sviluppo dell'intelligenza è impedito anche perchè lo schiavo non prende l'abitudine di esercitarla nel lavoro.

Anche le conseguenze indirette della schiavitù sono dunque dannose; essa ha per la produzione un certo vantaggio primitivo, che col progresso della civiltà non si

sente più, mentre si sente invece l'influenza dannosissima che essa esercita costantemente sull'efficacia del lavoro. Per ciò in un popolo di civiltà moderna era necessaria la sua completa abolizione, e in una civiltà che si sviluppava gradatamente, si doveano introdurvi sempre maggiori limitazioni, fino a costituire un istituto che sta di mezzo tra essa e la libertà, il servaggio.

II.

IL SERVAGGIO.

Neanche del servaggio vogliamo fare la storia, e neppure lo descriveremo nelle forme svariate che assunse, interessandoci solo di conoscerlo ne'suoi caratteri essenziali, che si possono ridurre ai seguenti:

1.° il servo è unito ad una terra di cui, in tutto o in parte, gode i frutti;

2.° è obbligato verso il signore ad una prestazione che può consistere:

a) in un canone in denaro o in derrate;

b) in determinati lavori (*comandate*).

Bisogna distinguere il lavoro che il servo fa per sè, da quello ch'egli fa per il padrone. Quanto al primo, egli ha l'energia di chi lavora per proprio conto, diminuita però per la condizione speciale in cui si trova: infatti, la sicurezza che i frutti del suo lavoro gli appartengano è limitata dai numerosi diritti od arbitrii del signore, come quello di prendersi il miglior capo, quando il fondo passa agli eredi, ecc.: così, il canone ch'egli deve pagare al signore, quando cresce coll'aumentare del prodotto del fondo, impedisce che ogni maggior lavoro fatto da lui vada tutto a vantaggio suo.

Ma è per riguardo alle comandate, ai lavori che il servo è obbligato a fare per il signore, che si rivela l'influenza dannosissima del servaggio. La retribuzione di questi lavori consiste nel fondo di cui il servo gode il frutto,

ossia è fissa; quindi, egli si trova tanto meglio retribuito quanto meno fa a vantaggio del signore, per cui è indotto a fare il meno possibile, ed anche quel poco di mala voglia.

Quanto alle conseguenze indirette di questo sistema, l'unione del servo al fondo, oltre che gli impedisce di scegliere il lavoro secondo le sue attitudini, è anche di ostacolo allo sviluppo de'suoi bisogni, perchè non gli permette di far nulla per mutare la sua condizione. Nel resto, vi è un piccolo miglioramento in confronto della schiavitù: il servo non si trova certo in una condizione così degradata, ma è pure oppresso da un signore che ha interesse a mantenerlo ignorante, per averlo più facilmente soggetto.

Riassumendo brevemente le nostre osservazioni su questi due istituti, il lavoro dello schiavo, e quello del servo come tale, non sono stimolati dalla speranza del guadagno, ma imposti dalla loro condizione di fatto, senza essere un mezzo per migliorarla. L'energia del lavoro dipende dall'interesse, e pel lavoro servile l'interesse manca affatto.

Ambedue i sistemi sono dunque essenzialmente dannosi, perchè tendono a stimolare l'ignavia del lavoratore, impediscono un lavoro accurato, illuminato, esercitano, insomma, un'influenza negativa sulla produzione.

Questa ragione economica unita ad altre politiche, giuridiche, morali, anche più importanti, condusse alla loro abolizione in tutti i paesi civili, onde essi non hanno più per noi che un valore storico.

LAVORO LIBERO

Nell'industria moderna il lavorante è sempre libero di attendere alla produzione e disporre del frutto del suo lavoro nel modo che crede migliore: almeno è tale legalmente, perchè circostanze più forti di lui gli potrebbero togliere questa libertà.

Varie sono le condizioni nelle quali, per elezione o per necessità, egli può trovarsi.

Pel principio della divisione del lavoro, appena un'industria ha un certo sviluppo, vi si richiedono operazioni svariate, d'importanza diversa, affidate a persone di attitudini differenti: da ciò deriva una varietà nell'organizzazione del lavoro, varietà che si può osservare da due punti di vista: secondo la condizione della persona del lavorante, e secondo la specie del lavoro.

La distinzione principale nella condizione dei lavoratori, è di chi lavora per conto proprio, e chi lavora per conto altrui.

Il primo assume l'impresa a suo rischio, e non solo lavora, ma coordina fra loro i vari fattori di produzione: è *imprenditore*.

Il secondo presta l'opera sua per un imprenditore che lo compensa secondo certe norme convenute: la sua condi-

zione si potrebbe dire di *impiegato*, se ci fosse lecito usare questa parola nel senso corrispondente all' « *employed* » inglese, e la diremo di *operaio* in senso molto largo, poichè non vi è una parola nell'uso comune che esprima precisamente questo concetto.

La funzione propria dell'imprenditore non è il lavoro: egli può essere anzi esclusivamente o quasi un capitalista; e in ogni modo, quando oltre ad ordinare l'impresa, lavora, riunisce in sè due funzioni economiche, le quali scientificamente vanno distinte. Noi però vogliamo studiare la retribuzione del lavoro nella sua relazione collo stimolo all'interesse del lavorante, e quindi dobbiamo considerare la persona di quest'ultimo come essa è in concreto, giacchè è su di essa, non sul fattore di produzione in astratto, che l'interesse agisce. Ci occupiamo quindi dell'imprenditore solo in quanto egli è anche lavorante, ma senza scindere in lui le due qualità.

Per assumere l'impresa, bisogna in primo luogo possedere dei capitali, oppure ispirare abbastanza fiducia, ed offrire sufficienti garanzie a chi li possiede, perchè ce li voglia affidare. In secondo luogo bisogna avere il talento e lo spirito di intraprendenza necessari per dirigere la produzione, ed affrontarne i rischi.

Ora quando il lavorante non può disporre dei capitali a cui deve applicare il lavoro, è obbligato a ricorrere a chi li possiede, e acconciarsi anche a lavorare per lui; lo stesso egli farà spontaneamente, se preferisce una condizione sicura ad una aleatoria.

La differenza nella condizione di imprenditore ed operaio, ne produce una nella retribuzione del lavoro; il primo è retribuito col *profitto*, col guadagno dell'industria ch'egli esercita; il secondo col *salario*, stabilito dal contratto col l'imprenditore.

Preferiamo restringere il nome di salario alla retribuzione del lavoro fatto per conto altrui, anzichè estenderlo a quella del lavoro in genere, per evitare che l'identità di parola produca una confusione di concetti. Il salario è qualche cosa che sta da sè nella realtà, che è regolato da leggi proprie; invece il profitto in quanto è retribuzione del lavoro è qualche cosa che sta da sè solo nella nostra mente: nella realtà il profitto è un reddito unico che remunera l'imprenditore per tutte le sue funzioni produttive, pel suo lavoro, come pel capitale che impiega, come pel rischio che affronta, senza che si possa farvi una distinzione di parti¹.

Dalla natura del lavoro, si deduce pure la necessità di retribuire con metodo diverso le diverse operazioni. Infatti l'influenza sul risultato dell'industria di una parte del lavoro non si può altrimenti conoscere se non dal risultato stesso; invece quella di un'altra parte si può isolare, considerare distinta, per una di queste ragioni:

a) l'occupazione, entro certi limiti abbastanza ristretti per l'importanza che essa ha nell'industria, è determinata, tale da non potere, variando, arrecare modificazioni importanti nel risultato dell'industria stessa;

b) oppure non sarebbe abbastanza determinata per sè, ma per mezzo della sorveglianza si può farla giungere a quel grado di efficacia, che è sufficiente per l'importanza che essa ha nell'industria.

c) oppure la sua influenza si arresta ad una certa trasformazione del prodotto, ad una certa fase della produzione, oltre la quale vi possono ancora essere delle cause di modificazioni importanti nel risultato dell'industria,

¹ Su questo argomento V. Emilio Nazzari, *Del profitto*.

senza che il lavoro in questione vi possa più influire per nulla.

Per conseguenza, la retribuzione di una parte del lavoro deve essere determinata fondandosi sulla riuscita dell'impresa; quella di un'altra parte no, perchè altrimenti mancherebbe di uno dei requisiti necessari per una buona retribuzione, la proporzionalità al lavoro.

I criteri che si possono seguire per determinare la retribuzione sono i seguenti:

1.° Si mistura direttamente quella parte distinta del prodotto in cui il lavoro si concreta (dato che ve ne sia una), e a questa si proporziona il compenso:

2.° Si deduce il valore del lavoro da alcune condizioni facili a verificarsi, quali sono la sua durata, la sua specie, l'abilità del lavorante;

3.° Si ricorre al risultato dell'impresa.

In generale sarà retribuito col terzo metodo chi lavora per conto proprio, coi primi due chi lavora per conto altrui; col terzo quella parte del lavoro la cui influenza sull'impresa non si può isolare, coi primi due l'altra. Siccome poi queste due specie di lavoro che teoricamente abbiamo distinto, in pratica non sono sempre affidate a persone diverse, così sarà naturale che uno, il quale compie dell'una e dell'altra, abbia anche una retribuzione mista, determinata cioè con più d'uno dei criteri accennati.

Noi dovremo studiare non solo il profitto e il salario, ma anche la retribuzione mista di profitto e salario, per la ragione già detta, che lo stimolo dell'interesse non lo sente la funzione economica, ma bensì la persona retribuita.

I.

IL LAVORO DELL'IMPRENDITORE.

La condizione dell'imprenditore può essere diversa secondo che egli attende alla produzione solo o associato con altri.

Quando egli compie da sè tutte le funzioni produttive, e gode quindi da solo l'intero prodotto, si ha il più semplice sistema possibile di organizzazione del lavoro.

È facile vedere che le condizioni per stimolare l'efficiacia del lavoro, vi sono qui nel più alto grado. Ogni sforzo fatto dal lavorante ridonda a suo vantaggio, ed è quindi naturale che egli non trascuri alcun mezzo per ottenere maggior produzione, per assicurare la domanda de' suoi prodotti, per fare l'uso più economico dei capitali. La proporzionalità della retribuzione al lavoro si verifica completamente.

Però se da una parte il lavorante ha tutto il guadagno, dall'altra è pure esposto a tutti i rischi della produzione. Ciò costituisce già, per le ragioni dette nella parte generale, un limite all'estensione di questo sistema. Si potrà applicarlo solo quando il guadagno ordinario sia elevato abbastanza da lasciare una quota che possa servire di compenso pei rischi.

Ma vi è un altro limite più importante, che deriva dall'essenza stessa di questo sistema: è il bisogno della divisione del lavoro, il bisogno che più persone si associno per cooperare alla produzione. *L'imprenditore operato solo*

è stimolato nel massimo grado al lavoro, ma non si può dire che il suo lavoro sia il più produttivo possibile, poichè esso manca di quell'aiuto efficacissimo che viene dall'associazione delle forze.

Si possono dare due modi di *associazione* per la produzione: o si riuniscono varii imprenditori che attendono insieme al lavoro, e si *dividono* poi *il prodotto*; — oppure un imprenditore, o una società di imprenditori, prende degli operai, li fa lavorare per sè, li compensa e gode il profitto.

Quando i varii lavoranti associati seguono il sistema di dividersi fra loro quella ricchezza che hanno contribuito a produrre, la retribuzione di uno di essi si può scomporre mentalmente in due parti: una quota del frutto del suo lavoro, — e una quota del frutto del lavoro compiuto e del capitale e della terra conferiti dagli altri.

Solo la prima è necessariamente proporzionale al suo lavoro: perchè lo sia anche la seconda, bisogna che anche gli altri contribuiscano quanto lui alla produzione. Egli non sarà stimolato a lavorare colla massima energia se non quando sia persuaso che gli altri sono abili come lui, e fanno il maggior impiego delle forze che devono conferire. È necessaria una specie di compromesso tra i soci, per cui ciascuno si obblighi a fare il più che sia possibile da parte sua, a patto che facciano lo stesso anche gli altri.

Se la società è composta solo di lavoranti che esercitano un'industria, attendendo insieme così all'esecuzione del lavoro come alla direzione, questo stimolo reciproco avrà tutta la sua efficacia, purchè essi siano pochi, egualmente abili, onesti, e abbiano molta fiducia l'un verso l'altro. Non vi è allora che un passo di più sopra il sistema dell'imprenditore operaio, e si avrà lo stesso vantaggio che

in questo, anzi qualche volta anche un vantaggio maggiore, per l'eccitamento che l'un socio esercita continuamente sull'altro colla parola e coll'esempio.

Ma se il numero dei soci è troppo grande, viene intralciata la direzione dell'impresa; non è più possibile l'accordo prodotto dalla comunanza di pensieri e di abitudini, e quella fiducia che nasce solo da un'intima conoscenza; e tanto maggior timore ciascuno può avere che gli effetti della sua attività vengano distrutti dall'inerzia degli altri. E se i soci non sono molto onesti, abili, d'accordo, mostreranno tutti la maggior buona volontà appena la società è costituita, ma poi, i meno laboriosi ed onesti cominceranno a lasciarsi vincere dalla pigrizia, pensando che se anche sciupano un po' di tempo, vi sono gli altri che fanno per loro. La sorveglianza reciproca non può sempre bastare, e dopo qualche tempo finiscono col perdersi di coraggio anche i migliori.

Se poi i soci conferiscono diversi fattori di produzione, o compiono diverse specie di lavoro, bisogna fare un calcolo molto complicato e difficile per confrontare il valore dell'opera propria con ciò che contribuiscono gli altri, in causa della parte diversa che ciascuno ha nella produzione: si dubiterà facilmente che quanto si fa non venga compensato dagli altri. Un efficace stimolo al lavoro non si potrà quindi, in tal caso, avere se non quando sia minimo il numero dei soci, e preferibilmente quando il loro contributo alla produzione abbia un valore poco diverso.

Questo metodo di associazione non può quindi servire per la grande industria: trattandosi di soci tutti lavoratori, esso gioverà a dare qualche maggior estensione alle industrie, a cui è applicabile il sistema dell'operaio imprenditore; trattandosi di soci che conferiscono fattori di produzione diversa, il lavoratore vi ricorrerà quando vi sia.

costretto dalla mancanza dei capitali necessari ad esercitare l'industria per suo conto.

Si aggiungano due fatti che ne limitano ancora di più l'applicazione: il bisogno di aspettare la vendita del prodotto per avere il compenso, — e la necessità di affrontare i rischi dell'impresa. Il lavoratore sprovvisto di capitali potrebbe, per queste ragioni, trovarsi in una condizione molto gravosa.

Le industrie in cui il capitale ha una parte piccolissima rispetto al lavoro, in cui più spiccata è l'impronta dell'individuo, come le arti e professioni liberali, sono esercitate col sistema dell'imprenditore isolato: raramente vi si applica la società. Sono questi però i casi in cui il carattere industriale è il meno importante.

Nelle piccole industrie, in cui il capitale non è molto rilevante, sono pochi i rischi, lavorandosi dietro commissione, la mano d'opera è il fattore principale, per la piccolezza dell'impianto le cure minute e solerti arrecano dei vantaggi molto sensibili, — prevale l'imprenditore isolato, ma è pure applicabile la società. Quest'ultima, però, è specialmente vantaggiosa quando si riferisca solo ad una parte dell'industria, come all'acquisto delle materie, allo smercio dei prodotti, ecc.

Speciali vantaggi si riscontrano nell'industria agricola, perchè essa non presenta rischi molto forti, e perchè i suoi prodotti possono servire in gran parte al mantenimento del contadino, e la vendita dei rimanenti non esige molte cognizioni, nè una direzione complicata.

Il sistema poi in cui i soci conferiscono diversi fattori di produzione, ha nell'agricoltura la sua applicazione principale colla *colonia parziaria*.

La *colonia parziaria* può variare tra due forme estreme:

quella in cui il colono mette i capitali, la direzione, il lavoro di esecuzione, e paga al proprietario una quota del prodotto per compenso del terreno; e quella in cui i capitali e la direzione spettano al proprietario, e il colono riceve una quota del prodotto in pagamento del suo lavoro. Noi la considereremo nella sua forma media, in cui la direzione è divisa tra i due associati, ed ambedue conferiscono i capitali, potendo anche la parte del colono venir anticipata dal proprietario, e solo calcolata a debito del primo.

In questa forma essa ha la sua ragione di essere in quei terreni di natura mediocre, che possono dare più che il solo compenso al lavoro, ma « non una rendita sicura e rilevante, per la quale il proprietario possa dare ad altri in affitto il suo podere, riservandosi un pagamento fisso »¹:

quando alla coltura il capitale e il lavoro contribuiscono in una proporzione poco diversa;

quando il coltivatore non possenga capitali sufficienti per assumere a suo rischio l'impresa;

quando il proprietario non voglia sottrarsi alla cura delle sue terre, ma, specialmente per essere i suoi possessi frazionati, non possa attendervi come sarebbe necessario per la coltura detta a mano, o ad economia.

In queste condizioni il lavoratore può avere una retribuzione proporzionata in grado sufficiente al suo lavoro. E per quanto è della sicurezza, i rischi della produzione si possono diminuire colla varietà delle colture, possibile appunto dove è adatta la colonia.

Non è molto sensibile l'inconveniente di aspettare la vendita del prodotto, per la ragione che abbiamo già accennata.

¹ Buzzetti, *L'indole economica dei contratti agrarii*.

Il colono non è esposto al rischio di restar senza lavoro, perchè è sicuro, qualora faccia il suo dovere, di rimanere sul fondo; ed è garantito anche contro un ribasso di retribuzione che potesse produrre la concorrenza, perchè la consuetudine impedisce di mutare i patti della colonia.

Tutte queste sono buone condizioni perchè venga stimolata la sua attività, ma perchè possano avere la loro efficacia è necessario che per la natura dei terreni, e per la qualità dei patti colonici, il colono abbia un'entrata ordinaria sufficiente per la sua sussistenza anche negli anni di scarso raccolto, o tale almeno che, se in questi deve ricorrere al proprietario per qualche anticipazione, possa soddisfare sollecitamente al proprio debito. Altrimenti egli non ha più alcun interesse ad accrescere la produzione: ha assicurati i mezzi di sussistenza, perchè il proprietario è interessato a mantenerlo, ed ogni aumento di prodotto non servirebbe che a diminuire il suo debito a solo vantaggio del padrone. Nel fatto la sua retribuzione viene ad essere fissa e sicura, invece che proporzionata al lavoro e soggetta ai rischi della produzione¹.

Il sistema della divisione del prodotto, è applicato anche in poche altre industrie, dove è necessario da una parte un capitale importante, dall'altra un lavoro molto accurato, come nell'allevamento del bestiame, nella bachicoltura, nella pesca.

In generale, dunque, il campo della sua applicazione è ben poco esteso: esso non si adatta a retribuire equamente le varie occupazioni necessarie in un'industria sviluppata.

¹ Giuseppe Osenga (*Del contratto colonico*, Milano 1854), sostenitore della mezzeria, considerando la frequenza di questi casi, propone « che il padrone assuma l'obbligo di un'annua fissa remunerazione al massajo », modificandosi in relazione le quote in cui si ripartisce il prodotto.

Si ricorre allora all'altro modo di organizzazione, in cui alcuni assumono l'impresa, e altri lavorano addetti alla medesima, dietro un compenso determinato.

Per quella parte del lavoro che è compiuto dall'imprenditore, nulla vi è da aggiungere al già detto, quanto allo stimolo dell'interesse, ma non sussistono le ragioni per limitarla alla piccola industria. E quanto al diverso modo di costituzione dell'impresa, non è necessario che noi ce ne occupiamo, perchè esso è importante per chi considera l'imprenditore come tale, non nella sua qualità di lavorante.

II.

IL SALARIO.

Il primo metodo, come abbiamo detto, per determina e la retribuzione di chi lavora per conto altrui, consiste nel proporzionarla al lavoro verificato direttamente; è questo il *salario a compito*, o a *fattura*, o a *cottimo*, o a *lavoro*.

Siccome qui nella retribuzione non entra tutto il complesso dell'industria, per vedere come essa si proporzioni alla produttività del lavoro, ci conviene fare un esame distinto per ciascuno degli elementi della produttività stessa, vale a dire, per la quantità, la qualità, l'opportunità del lavoro, e il risparmio di capitale.

1.° *Quantità del lavoro*. — Il salario a compito sarà proporzionale alla quantità del lavoro, quando si possa misurarla con sufficiente precisione; quando poi ciò non si possa fare, questo sistema sarà assolutamente inapplicabile.

Ricordiamo poi, quanto osservammo nella parte generale, rispetto al modo di proporzionare la mercede al lavoro; sarà utile di applicare al salario a compito un sistema progressivo, collo stabilire che ogni unità di lavoro compiuta al di sopra di un certo limite, venga pagata in una misura superiore alle altre.

2.° *Qualità del lavoro*. — Il salario a compito potrà essere proporzionale alla qualità del lavoro:

a) quando questa non sia suscettibile di variazioni importanti per l'industria;

b) quando la si possa verificare e misurare in grado sufficiente per la sua importanza.

Fuori di questi casi ci si presenta un difetto che può essere in molte industrie gravissimo: l'operaio cerca solo di far molto, e siccome la fretta impedisce di usar attenzione, fa un lavoro cattivo.

3.^o *Opportunità del lavoro.* — L'operaio a compito non si trova a contatto col mercato, e quindi non si preoccupa delle sue esigenze; perciò ha sempre interesse a far molto, e può, in certi momenti, fornire all'imprenditore una copia di prodotti superiore a quella che si può vendere con vantaggio. Tuttavia, l'imprenditore potrà, almeno quando le variazioni nei bisogni del mercato non siano puramente transitorie, variare in relazione ad esse il suo contratto cogli operai.

Può darsi ancora che per ottenere un grosso guadagno al presente, l'operaio faccia un lavoro eccessivo, tale da logorare le sue forze, e rendergli impossibile l'abitudine ad un lavoro regolare e moderato. Ma questo danno deriva dall'urgenza del bisogno, o dall'imprevidenza dell'operaio; tutt'al più il salario a compito gli fornirà un'occasione, ma non si potrà mai dire che ne sia la causa.

I due inconvenienti accennati poi, vi possono esser solo nelle industrie in cui una volta fissata all'operaio la sua occupazione, dipende solo da lui di far più o meno; dove il lavoro è stabilito volta per volta dall'imprenditore, la regolarità è assicurata.

4.^o *Risparmio di capitale.* — L'operaio a compito non ha interesse a risparmiare il capitale dell'imprenditore; egli non può avere altro scopo che quello di ottenere il prodotto più abbondante e migliore, ma non gli importa nulla di consumare sproporzionatamente materia e stromenti per ottenerlo. Anzi spesso, volendo far molto in poco,

tempo, sciupa il capitale per quell'inavvertenza che deriva necessariamente dalla fretta.

Il salario a còmputo, dunque, non è sempre applicabile, e anche dove è applicabile non è sempre conveniente.

L'altro sistema di retribuire chi lavora per conto altrui, si fonda su criterii indiretti, quali sono:

1.º La *durata* del lavoro;

2.º La sua *specie*;

3.º L'*abilità* del lavorante; questa si può conoscere colla *esperienza* o con *prove* speciali; oppure si può desumere dall'*età*, dal *Sesso*, dagli *anni di servizio* dell'operaio. L'età e il sesso, oltre ad essere un criterio per applicare l'operaio ad una piuttosto che ad un'altra specie di lavoro, possono anche servire come un criterio di capacità nei lavori manuali, di forza; l'età e gli anni di servizio servono in quelli in cui è principalmente coll'esercizio che si acquista l'abilità.

Questo sistema di retribuzione è il *salario a tempo*, così detto dal primo fra i criterii accennati; esaminiamolo in rapporto ai varii elementi della produttività del lavoro.

1.º *Quantità del lavoro*. — Perchè il salario a tempo fosse proporzionale alla quantità del lavoro, bisognerebbe che l'operaio nel periodo di tempo secondo cui si misura la sua mercede, per esempio, nella giornata, producesse sempre lo stesso; ma, invece, egli può fare più o meno secondo l'energia che impiega, e in generale farà meno che sia possibile, perchè il compenso è già fissato.

Non è un rimedio sufficiente lo stabilire un *minimo* che debba esser compiuto ogni giorno; infatti, bisognerà perciò prendere come base quanto può fare un operaio non veramente infimo, ma certo niente più che mediocre; una volta che esso sia stabilito, gli operai si guarderanno bene dal

lavorare alacramente in modo da far qualche cosa di più, pel timore che esso venga portato più alto. Inoltre, ciò non è possibile se non dove si possa ogni giorno misurare il prodotto compiuto, e in questo caso sarà meglio adottare il salario a compito.

Al difetto di lavoro spontaneo bisogna supplire colla *sorveglianza*; ma questa non può arrivare a tutto; e poi il lavoro sarà sempre svogliato, non si otterrà mai una energia superiore a quella mediocre che si può misurare, ed esigere sotto pena del licenziamento. Perciò, si è osservato che dove si trovano insieme più lavoratori pagati collo stesso salario, il più delle volte il lavoro di tutti si regola su quello del più negligente.

2.^o *Qualità del lavoro*. — La retribuzione è proporzionale alla specie del lavoro, perchè i lavoratori addetti ad operazioni diverse sono diversamente pagati, ma non interamente alle altre condizioni che ne modificano la qualità. È vero che il prodotto dà l'idea dell'abilità dell'operaio, e quindi la bontà del lavoro che uno esegue, può fare che in seguito gli venga elevato il salario; ma è difficile di fare una verifica sicura: talvolta è persino impossibile separare la responsabilità dell'uno da quella dell'altro. Quindi, l'operaio non può ad ogni istante pensare che il modo in cui lavora farà conoscere la sua abilità e la sua buona volontà; dovrebbe fare un calcolo molto incerto, e quindi non lo fa quasi mai, per quanto ciò sia male, perchè la pigrizia e l'imprevidenza vi hanno la loro parte di colpa ¹.

3.^o *Opportunità del lavoro*. — La ripartizione delle unità di tempo, secondo cui il lavorante è pagato, e la sorveglianza a cui è sottoposto, servono ad impedire un

¹ V. Garelli, *I salari e le classi operate*.

lavoro disordinato. Se si vuole che il lavoro venga compiuto colla massima regolarità, come sempre quando la industria ha un impianto in grande, è necessario determinare la durata del lavoro per ogni giorno. Talvolta invece, come accade in alcune piccole industrie, oppure per operazioni accessorie, basta pagare il lavorante ad ore, lasciando libero, entro certi limiti, di far più o meno. Altre volte si stabilisce la durata minima della giornata di lavoro, lasciando libero il lavorante di occuparsi qualche ora di più, dietro un compenso proporzionato. Per alcune specie di lavoro poi, non è necessario stabilire una durata regolare, nè si può retribuirle secondo una breve unità di tempo: si ricorre allora ad intervalli molto larghi, quali il mese, l'anno. Ciò accade soprattutto per le persone che hanno un complesso di operazioni svariate da compiere; o per quelle la cui operosità si può ritenere assicurata dal loro sentimento del dovere, senza che vi sia bisogno di regolarla col modo di retribuzione.

Può darsi che l'operaio per guadagnare di più, o l'imprenditore per avere maggior produzione, aumentino eccessivamente le ore di lavoro, logorando le forze dell'operaio, e impedendo un lavoro regolare per l'avvenire. Ma anche qui ripetiamo, che non è il modo di retribuzione la causa del male, e si deve rimediare per altra via.

4.° *Risparmio di capitale.* — Il salario a tempo non ha col risparmio di capitale che una relazione molto indiretta, in quanto questo può dare un'idea favorevole del lavorante. Però questi non ha una ragione di sciupare il capitale nella fretta del produrre; non essendo preoccupato in modo speciale di ottenere molto e di buona qualità, egli cercherà solo di spendere poca fatica, senza fare che la quantità del prodotto vada a scapito del capitale, o viceversa.

Si aggiunga che le spese di sorveglianza si risolvono in una maggior ricchezza consumata per avere il prodotto; mentre poi la sorveglianza stessa produce facilmente un certo astio dell'operaio verso il padrone, che, unito spesso all'ignoranza, favorisce la tendenza, se non a sciupare materia e stromenti, almeno a non prestare tutta l'attenzione necessaria pel loro miglior uso e per la loro conservazione.

Da questo esame risulta che il salario a compito e quello a tempo non sono proporzionali nello stesso grado alla produttività del lavoro, e che così l'uno come l'altro devono dare effetti diversi nelle varie industrie.

Le migliori condizioni pel salario a compito sono:

1.º Che si possa verificare la quantità e la qualità del lavoro, e non vi sia pericolo che la preoccupazione per queste induca a sciupare il capitale.

2.º Che vi sia abbastanza facilità di accordarsi fra lavorante e imprenditore sulla mercede; ciò accade quando si tratta di un certo lavoro che si fa sempre, e pel quale si stabilisce una tariffa; ma alcuni lavoratori devono compiere tante piccole operazioni diverse, che sarebbe difficile, e porterebbe troppo dispendio di tempo il contrattare una mercede a compito per ciascuna di esse.

Pel salario a tempo le migliori condizioni sono:

1.º Che sia agevole la sorveglianza. Ciò si verifica più nella piccola che nella grande industria; infatti, nella prima l'imprenditore stesso sorveglia i suoi operai, si trova continuamente a contatto con loro, li conosce ad uno ad uno, e può apprezzare le loro qualità. Nella grande industria, invece, bisogna affidare la sorveglianza a degli intermediarii, i quali, in generale, non hanno tutta l'avvedutezza, tutto l'interesse del padrone, e in secondo

luogo, non avendo sugli operai l'ascendente di una coltura e di una educazione superiore, fanno valere più duramente la loro autorità; quindi, essa riesce meno efficace, e nello stesso tempo più pesante per gli operai.

2.º Che il lavoro sia di tal natura da non potere, per la diversa energia del lavorante, variare di molto oltre quel limite che si può ottenere colla sorveglianza.

Per cui non si può dire che dove mancano le condizioni per la più utile applicazione di un sistema, vi siano quelle per l'altro; in molti casi non si potrà avere un grande vantaggio nè coll'uno, nè coll'altro.

Talvolta però, mentre non si può misurare il lavoro compiuto da ciascun operaio, e adottare il salario a compito, si può conoscere quello compiuto da un certo gruppo di lavoranti. Allora si può stabilire un compenso collettivo a compito per l'insieme del lavoro, piuttosto che pagare a tempo i singoli operai, adottare cioè il salario a compito collettivo, che si può regolare diversamente.

Si può dare in appalto il lavoro ad un *capo operaio*, il quale prenda sotto di sé degli operai a giornata. Si hanno così rispetto a lui i vantaggi del salario a compito; egli è interessato alla massima produttività del lavoro, e non trascurerà nulla per ottenerla. Quanto agli operai si hanno i difetti del salario a giornata, ma diminuiti dalla maggiore facilità ed efficacia della sorveglianza, perchè questa si esercita in un campo ristretto, e perchè l'appaltatore del lavoro, che generalmente è o fu operaio, conosce tutte le astuzie con cui si tenterebbe di eluderla. Però, l'appaltatore cerca soprattutto che il lavoro sia compiuto a buon mercato, preoccupandosi della sua qualità solo in quanto l'imprenditore la può verificare, e quindi sarà molto facile che ricorra ad operai cattivi per pagarli meno.

Inoltre il padrone non è a contatto co' suoi operai, e quindi questi non lavorano così volenterosi come quando sperano di far conoscere la propria abilità.

Si può, invece, dar in appalto il lavoro ad una *società di operai*; in questo modo i vantaggi del salario a compito si hanno pel complesso degli operai, e non per un solo appaltatore. Perchè poi sia stimolato l'interesse individuale di ciascuno, bisogna che il gruppo sia composto di pochi, i quali si possano facilmente sorvegliare tra loro. Il modo di dividere fra loro il guadagno complessivo, che ci sembra il migliore, è il seguente: si assegna a ciascuno un prezzo nominale di giornata, secondo la funzione affidatagli, e la sua abilità; compiuto il lavoro, si fa la somma delle giornate fatte da ciascuno, e la si moltiplica per quel prezzo: questo prodotto è quello che stabilisce la proporzione secondo cui ciascuno partecipa alla ripartizione del guadagno¹.

Il salario a compito è impossibile in un gran numero di casi; quello a tempo si può, invece, applicare più o meno utilmente in quasi tutte le industrie. Solo, siccome esige sempre la sorveglianza, non può conciliarsi col lavoro dell'operaio a domicilio, il quale, quando non è necessario un grande impianto, ha parecchi vantaggi pel lavorante, quali sono: il risparmio del tempo per recarsi all'opificio e ritornarne; la sua maggiore indipendenza e libertà; la possibilità, per chi non è assorbito interamente da un'occupazione, di attendere ad un'altra nei ritagli di tempo, e di potere così aumentare il suo guadagno, e nello stesso tempo offrire l'opera propria a buon mercato. Però

¹ V. M. Euverte, *L'organisation de la main-d'œuvre*. — *Journal des Économistes*, 1870.

il sistema di avere un'occupazione di ripiego è utile solo per lavori molto semplici, che non richiedano una grande abilità, perchè questa si acquista solo coll'esercizio continuato e regolare.

La sorveglianza è necessaria anche col salario a compito per dirigere gli operai, quando non è completamente determinato il modo di eseguire il lavoro.

Osservando la pratica delle diverse industrie, vediamo diversamente applicati il salario a compito e quello a tempo, secondo le ragioni che abbiamo accennato. Così, esaminando le notizie raccolte negli *Atti dell'inchiesta industriale*, troviamo, per esempio, che nelle filande non si applica il salario a compito, benchè si possa verificare la quantità del lavoro, perchè la preoccupazione delle operaie per la quantità andrebbe a danno della qualità del prodotto; e, d'altra parte, vi è facile la sorveglianza. Il salario a compito ha invece la massima applicazione nella tessitura, dove l'operaio può fare una quantità di prodotto molto diversa, secondo la sua attività, mentre la qualità del prodotto può pure esser verificata, non vi è molto pericolo che si sciupi il capitale, e si può approfittare del lavoro dell'operaio a domicilio.

In parecchie industrie gli operai applicati alla fabbricazione del prodotto principale sono a compito, mentre quelli incaricati delle operazioni preparatorie ed accessorie sono a giornata. Ciò per la seconda delle condizioni che abbiamo osservato richiedersi pel salario a compito.

Nella stessa specie d'industria, dipende talvolta dal diverso impianto che si possa applicare o no il salario a compito; e la ragione di ciò si vede nell'influenza dell'impianto sulla sorveglianza, sull'uso delle macchine, sulla ripartizione delle occupazioni.

In generale il salario a còmposito, o non si applica, o ha in un grado molto elevato la proporzionalità al lavoro. Infatti, se non si può misurare la quantità del lavoro, è impossibile applicarlo; se vi è il pericolo che l'operaio pregiudichi la qualità del lavoro o il capitale per curare solo la quantità, non conviene applicarlo, e gli si sostituisce il salario a tempo, nel quale l'operaio non essendo interessato in modo speciale nè a far molto, nè a far bene, non porterà un pregiudizio soverchio ad alcuno degli elementi della produzione.

Per cui il lavorante a còmposito, producendo di più, potrà anche guadagnare di più. Infatti, una volta stabilita la mercede per ogni unità di lavoro, e ciò si dovrà fare necessariamente in base ad un lavoro mediocre, basterà esser abili e laboriosi per aumentare il guadagno.

Non bisogna, però, nascondere un pericolo: che il padrone, vedendo che l'operaio produce molto, e consegue una retribuzione elevata, riduca il prezzo dei cottimi, e l'operaio non possa opporsi in causa della concorrenza. Questi avrebbe così aumentata la media del suo lavoro, senza ottenere un corrispondente aumento di salario. Il pericolo non si può negare, ed è la ragione più seria messa innanzi da quelli che combattono il salario a còmposito. Il padrone, però, che ricorresse a questi mezzi, credendo di guadagnare, farebbe molto male i suoi calcoli: egli scoraggerebbe completamente i suoi operai, i quali si guarderebbero bene per l'avvenire di aumentare la loro attività, per ottenere questo bel risultato di esser retribuiti come prima, lavorando di più. È della massima importanza, perchè il salario a còmposito possa produrre i suoi vantaggi, che sia mantenuto rigorosamente il prezzo stabilito per ogni unità di lavoro, anche quando sembra che il lavorante venga con ciò a conseguire una retribuzione troppo alta.

Quello, però, che parrebbe strano è che talvolta quanto non fanno i padroni, lo fanno gli operai stessi a loro danno, quando, venendo a guadagnare molto per mezzo del salario a compito, lavorano solo cinque, quattro, o anche tre giorni alla settimana, e preferiscono diminuire il guadagno per godere dei giorni d'ozio.

Alla differenza nella proporzionalità al lavoro, tra il salario a compito e quello a tempo, corrisponde quella nella *sicurezza*.

Il lavorante a compito è esposto a tutti i pericoli del prodotto che deve fornire all'imprenditore, e non è assicurato se non da quelli che riguardano la sua trasformazione successiva; il lavorante a giornata è assicurato da tutti. Ciò sarebbe un danno pel primo, se la sua mercede non si elevasse in proporzione; ma le altre cause che influiscono sull'altezza del salario saranno, di regola, le stesse in qualunque dei due modi esso venga determinato, e quindi la tendenza del rischio ad elevarlo potrà avere il suo effetto. D'altra parte, fu già osservato che il lavorante a compito, producendo di più, guadagna di più.

Quando, però, vi sono dei rischi dipendenti da certe cause su cui si può esser sicuri che la volontà del lavorante non ha influenza, si può, senza diminuire per nulla lo stimolo al lavoro, garantire al lavorante a compito un minimo di guadagno: così egli, mentre ha il vantaggio di una certa sicurezza, è sempre indotto a fare il più che gli sia possibile.

Quanto ai rischi relativi all'esito dell'impresa, direttamente non vi è esposto nè il lavorante a compito, nè quello a tempo. Però, se l'impresa prospera, l'operaio che vi è addetto ha il suo lavoro assicurato; anzi, ne può

crescere la domanda, e quindi il salario se si tratta di lavoro che richiede una certa abilità e un certo tirocinio; si può continuare il lavoro anche in tempo di crisi, e quindi l'operaio sente meno i disastrosi effetti di questa. Se, invece, va male, l'operaio può trovarsi senza lavoro, o almeno aver diminuito il salario.

La riuscita dell'impresa non gli è dunque indifferente: ciò dovrebbe stimolare la sua attenzione, la sua cura nell'uso dei capitali; distoglierlo, almeno, da atti di trascuranza, che non gli siano, neanche al momento, di alcun utile. Ma il vantaggio incerto, indiretto, non si prende in considerazione, e prevale, invece, la pigrizia e talora anche l'astio verso il padrone.

E ciò avviene col salario a tempo ancora più che con quello a compito. Perchè il secondo, essendo in maggior proporzione col valore del lavoro, deve seguirne con maggior fedeltà le variazioni dipendenti dal cresciuto o diminuito valore dei prodotti, e quindi stabilisce un vincolo più stretto fra il salariato e l'imprenditore.

Inoltre, l'astio verso il padrone è meno forte nel lavorante a compito: primo, perchè la sua retribuzione è più equa, più corrispondente al suo merito, e quindi egli ha meno ragione di lamentarsene; secondo, perchè ciò che fa sorgere l'attrito non è tanto l'essere dipendente, poichè indipendente del tutto non si può dire nessuno, quanto l'essere soggetto alla continua vigilanza altrui, come è specialmente il lavorante a giornata.

Talvolta, anzi, l'operaio a compito si trova quasi nella condizione di un piccolo imprenditore; e, all'infuori del prodotto che fornisce al padrone, non può avere altra influenza sugli affari di questo; in tal caso il salario a compito si può dire risponda a tutte le condizioni richieste per un buon sistema di retribuzione.

Ma vi sono industrie, in cui la disattenzione e la negligenza degli operai, perfino in cose accessorie, può recare danni gravissimi; per cui è necessario trovare dei mezzi per completare il salario, rimediando alla sua insufficienza.

III.

I PREMI.

Se il salario è difettoso perchè vi sono alcune condizioni dell'efficacia del lavoro a cui esso non si proporziona, e perchè l'operaio salariato non si interessa abbastanza per l'impresa, i rimedii, per togliere la causa del male, dovranno consistere: o in un supplemento di retribuzione proporzionale a quegli elementi della produttività del lavoro, a cui non è proporzionale il salario; — o in mezzi per vincolare maggiormente l'operaio all'impresa.

Appartengono alla prima specie i *premi* alla maggiore e migliore *produzione* ed al *risparmio* di capitale.

Essi sono fondati sullo stesso principio del salario a compito, di cui non sono che un perfezionamento; ne differiscono perchè quest'ultimo è destinato a compensare tutto il lavoro dell'operaio considerato nel suo complesso; essi, invece, corrispondono solo ad alcuni aspetti della sua produttività, e sono un supplemento alla retribuzione principale.

Perchè i *premi* siano efficaci dovranno avere, innanzi tutto, il requisito della sicurezza; bisogna, cioè, che essi siano un *diritto* per il lavorante, e che vengano determinati da norme fisse, obbligatorie non meno per l'imprenditore che per l'operaio. Per questo carattere si distinguono dalle semplici *mancie* o *gratificazioni*, di cui ci occuperemo più tardi.

Dovranno poi stabilirsi diversamente nelle varie indu-

strie, secondo l'elemento della produttività che più importa di stimolare, secondo il modo con cui questo si può determinare, secondo che si tratta di completare il salario a compito o quello a tempo.

Se il salario è a compito, saranno specialmente utili i premi al risparmio di capitale, determinati sia per individui, sia per gruppi di operai.

Se è a tempo, sono importanti così i premi alla produzione, come quelli al risparmio di capitale, i quali tutti potranno essere individuali o collettivi.

In due casi specialmente converrà adottare i premi individuali alla produzione. Il primo è quello di operai a cui è assegnata un'operazione fissa tale, che la quantità del lavoro fatto si può verificare esattamente, mentre la qualità si può conoscere, ma non graduare con un metodo preciso: adottando il salario a compito, alla quantità lo si potrebbe proporzionare completamente, alla qualità solo entro limiti piuttosto larghi, e quindi la prima sola verrebbe curata a scapito della seconda. Invece, pagando l'operaio a giornata, ed aggiungendo un premio alla quantità e alla qualità della produzione, questo lo si potrà stabilire in modo da dare anche, se si vuole, maggior importanza alla seconda.

L'altro caso è quello dei lavoranti, a cui non è affidata precisamente la fabbricazione del prodotto, ma un'occupazione accessoria abbastanza importante, perchè del modo in cui è compiuta si sentano gli effetti nella maggiore e migliore produzione; tali sarebbero la sorveglianza, la vendita, ecc. Essi non si possono pagare a compito, perchè non vi è alcun prodotto che direttamente corrisponda al loro lavoro, ma sarà utile che almeno una parte della loro retribuzione dipenda da quella produzione su cui possono influire.

In generale, i premi debbono essere stabiliti anche per piccoli aumenti di produzione; poichè, altrimenti, potranno servire di stimolo a chi abbia un'abilità speciale; o sia laborioso in un grado non comune; ma i lavoratori mediocri, che formano la maggioranza, non avranno alcun eccitamento, e non aumenteranno i loro sforzi, pel timore di non arrivare al grado necessario per avere il premio, e quindi di faticare di più inutilmente.

Ai premi da una parte, corrispondono dall'altra le multe, stabilite allo scopo di impedire una negligenza eccessiva nell'operaio.

Il principio su cui sono fondati i premi e le multe è lo stesso: si pone una specie di limite normale corrispondente a quel lavoro mediocre che si può pretendere da tutti gli operai; se lo si supera si dà un premio, se si resta al di sotto, una multa.

Si badi che non ci occupiamo delle multe aventi scopo disciplinare, le quali sono fuori del nostro argomento.

Le multe sono di genere svariato come i premi, perchè sono, come questi, un mezzo complementare, che serve a certi scopi parziali, a rimediare a certi inconvenienti speciali; devono quindi adattarsi a tutte le condizioni di fatto, alle abitudini degli operai, alla qualità del lavoro, all'impianto dell'impresa, al numero degli operai che vi sono raccolti, ecc. Nella piccola industria, per esempio, vi è una maggiore unione fra padrone ed operai, e quindi vi è minor bisogno di prevenire con norme speciali i vari casi di negligenza.

Le multe si possono stabilire, se il salario è a tempo, per chi non è puntuale a presentarsi al lavoro; se è a compito, per chi dà un prodotto difettoso nella qualità, o non consegna regolarmente il prodotto che gli è asse-

gnato; in entrambi i casi, per chi consuma più che una certa quantità di capitale, ecc.

In generale, si dovranno stabilire con molta cautela, perchè non prendano un carattere vessatorio per l'operaio, e non finiscano quindi coll'irritarlo e renderlo meno volenteroso ed attivo.

Altri principii teorici non si possono dare su questa materia; non c'è altro che rimettersi alla pratica delle diverse industrie¹.

Col sistema dei premii si può talvolta completare il salario, così da stimolare il lavoratore alla massima attività; ma questo risultato non si può ottenerlo sempre. I premii sono necessariamente parziali; non possono arrivare a tutto; non si può parlare di premii in tutti quei casi in cui non si può, neppure indirettamente, valutare l'influenza sulla produzione di un lavorante, o di un gruppo di lavoranti. Non ci resta che ricorrere anche all'altro criterio per determinare la retribuzione: al risultato finale dell'industria.

¹ Molti esempi di premii sono raccolti da V. Böhmert, *La partecipazione al profitto* (traduz. ital., Milano 1890). — Veggansi pei premii alla *maggior produzione* i N. 24, 84, 91, 96, 104, 106-108, 112-115, 117, 119; pei premii alla *miglior produzione* i N. 87, 91; alla *regolarità* i N. 101, 102; al *risparmio di capitale* i N. 105, 117-119.

IV.

LA PARTECIPAZIONE AL PROFITTO¹.

Se per completare il salario si ricorre anche all'esito dell'industria, il lavorante viene ad ottenere una retribuzione mista, composta del salario e di una quota del profitto dell'impresa: è questo il sistema della *partecipazione al profitto*.

Non bisogna confondere la partecipazione al profitto colle *gratificazioni* che l'imprenditore può dare a' suoi operai negli anni di maggior guadagno, e che sono una semplice liberalità; essa è invece una parte della retribuzione dovuta al lavorante impiegato nell'impresa, e deve quindi essere regolata da norme fisse, tali da assicurare il suo diritto.

Tuttavia non è necessario che essa venga stabilita con un vero contratto fra le due parti: il lavorante deve conoscere chiaramente in che modo la sua retribuzione è determinata, poichè dietro ad essa egli regola il suo lavoro; ma un supplemento alla retribuzione convenuta può ben essere aggiunto dall'imprenditore sotto la forma di una sua liberalità: basta che una volta concesso, esso non sia più soggetto all'arbitrio di lui, e che il lavorante abbia ottenuto un diritto sicuro.

¹ V. oltre i già citati M. Chevalier, *L'organisation du travail*, 1848; J. Le Rousseau, *L'association de l'ouvrier aux bénéfices du patron*; Ch. Robert, *La question sociale*, — *Le partage des fruits du travail*, — *La suppression des grèves*; Thornton, *On labour*.

In molti degli statuti che regolano la partecipazione, si dichiara esplicitamente che si tratta di una liberalità dell'imprenditore, e spesso essa è stabilita per un certo numero di anni, dopo di cui egli si riserva il diritto di revocarla.

La partecipazione al profitto è dunque un supplemento di retribuzione, come i *premi* di cui ci siamo occupati nel capitolo precedente, ma ne differisce perchè è in proporzione col profitto dell'impresa.

Per applicare il sistema dei premi, sono da cercare i migliori criterii per determinarli, secondo le specie di lavoro: qui invece il criterio è già stabilito, è il profitto dell'impresa; per cui la ricerca da farsi è diversa: per quali specie di lavoro è utile di determinare una parte della retribuzione con questo criterio?

Dopo di aver distinto il lavoro in due specie, a seconda del modo con cui si manifesta la sua influenza sull'impresa, si osservò che quei lavoratori, i quali compiono dell'una e dell'altra, dovrebbero logicamente avere anche una retribuzione complessa, un salario per quella parte di lavoro, la cui influenza sull'impresa si può isolare, determinare distintamente, una parte di profitto per quella la cui influenza non si manifesta se non nel risultato finale dell'industria.

A voler essere esatti, bisognerebbe applicare questo principio a quasi tutti i lavoratori, poichè in quasi tutti si riscontrano queste due parti di lavoro; ma non si deve portare nella pratica quel rigore di distinzioni che è necessario nell'analisi teorica, e quindi bisogna limitarsi a quei casi in cui la parte di lavoro, che andrebbe retribuita col profitto, è in una proporzione abbastanza considerevole coll'altra.

In questa categoria vengono in primo luogo i lavoratori

impiegati a cui è affidata, in tutto od in parte, la *direzione generale* dell'impresa.

Essi hanno un vasto campo libero: non hanno operazioni fisse, determinate da compiere, ma secondo la loro diversa buona volontà possono variare notevolmente il lavoro; essi influiscono sull'andamento generale dell'industria: — s'intende che per chi è invece incaricato della direzione di una speciale sezione, sarà più logico di adottare i *premi* sul reddito di questa; — è impossibile di pagarli a compito, appunto per il carattere generale del loro lavoro, e quindi vi è tanto più bisogno di un supplemento al loro salario fisso; è molto difficile, e quasi sempre poco efficace la sorveglianza su di loro, trattandosi di funzioni delicate, che esigono soprattutto dell'avvedutezza, delle cure assidue e svariate, tanto più se sono essi incaricati della sorveglianza sugli altri.

Per queste ragioni la partecipazione al profitto è adatta pei *direttori*, pei *capifabbrica*, in genere per gli impiegati di un grado superiore.

E infatti, si può dire che per questa classe di persone, essa è ormai entrata nelle abitudini industriali.

Le proporzioni tra la quota di profitto e il salario fisso, saranno diverse secondo i casi: un direttore potrà avere una quota di profitto superiore al suo stipendio fisso; per un capofabbrica potrà invece il secondo essere la parte maggiore.

Quanto a coloro che compiono il lavoro di *esecuzione*, ossia agli operai in senso stretto, in generale vi è una parte dell'influenza loro che, mentre accresce gli utili dell'impresa, non si può determinare con precisione, non si può isolare da quella di tutti gli altri che lavorano nella stessa industria; ma prima di concludere che la si

debba compensare con una quota del profitto, si deve tener conto di varie circostanze.

1.º Bisogna che questa parte di lavoro non sia molto piccola in confronto a quell'altra che si può determinare: altrimenti la quota di profitto aggiunta al salario sarebbe così tenue, da poter difficilmente essere uno stimolo molto efficace a moltiplicare e migliorare il lavoro.

Vi sarà quindi una condizione favorevole alla partecipazione al profitto per quegli operai che possono fare un lavoro molto diverso secondo la loro diligenza, ma non possono essere pagati a compito individuale o collettivo, e per quelli che, lavorando sparpagliati, si possono difficilmente sorvegliare.

2.º Bisogna che essa non sia molto piccola, in confronto all'influenza della direzione; se questa può modificare il prodotto netto in grado molto maggiore che non la solerzia e il risparmi degli operai, la quota che questi verrebbero a ricevere potrebbe non essere punto in proporzione colla loro attività, potrebbe variare anche in senso inverso di questa.

Vi è in ciò una difficoltà che può rendere la partecipazione disadatta ad un gran numero di industrie.

Per giudicare dell'opportunità di applicarla nei vari casi, bisogna osservare, in primo luogo, in quale *proporzione* il *lavoro* e il *capitale* contribuiscono al prodotto; vi sono alcune industrie in cui quasi tutto si riduce alla mano d'opera, in cui è questa sola che dà più o meno valore al prodotto: tali sono, in generale, quelle in cui prevale il lato artistico; tale è ancora, per esempio, lo scavo delle miniere di carbon fossile o di zolfo¹; tale è,

¹ Troviamo un caso di partecipazione nelle miniere di zolfo in Sicilia negli *Atti dell'inchiesta industriale: Depositioni orali*, Categ. 15, § 1.

date certe condizioni, l'agricoltura. Ma ve ne sono altre, invece, in cui la bontà del prodotto dipende dalla perfezione delle macchine con cui lo si eseguisce; talvolta anche il lavoro vi ha una parte notevole, tal'altra esso si restringe al sorvegliare le macchine; nel secondo caso la partecipazione è affatto inapplicabile; ma anche nel primo caso, non la si potrà applicare, s'intende quando vi siano le altre condizioni, se non in quelle imprese in cui si siano adottati i metodi più perfetti; altrimenti l'impresa non potrebbe, per questa mancanza, reggere con profitti elevati di fronte alla concorrenza delle altre, e gli operai sarebbero meschinamente compensati, per quanto volessero spiegare l'energia, la diligenza maggiore. Si potrebbero vedere operai appartenenti ad un'impresa, lavorare con molta maggior energia di quelli appartenenti ad un'altra, e guadagnar meno.

Ma non basta studiare l'importanza relativa dei vari fattori della produzione sul valore del prodotto, perchè non da questo solo dipende il guadagno finale dell'impresa; si è dovuta comperare della *materia prima*, e il prodotto ottenuto bisogna *venderlo*; ecco due altre condizioni da considerare.

La *materia prima* non ha sempre la stessa importanza; per le industrie estrattive, per esempio, non è neppure in questione; ma vi sono industrie in cui variano di molto le spese secondo che si sappia comperare opportunamente; per cui in queste vi è una condizione sfavorevole alla partecipazione al profitto per parte degli operai.

Riguardo alla *vendita*, se non si lavora che per commissione, può darsi che il guadagno dipenda solo dal valore del prodotto, benchè talvolta, l'accortezza dell'imprenditore sia importante per sapersi procurare buone commissioni.

In caso diverso, bisogna vedere se il prodotto è di quelli la cui domanda è abbastanza regolare, o se, invece, vi è un largo campo alla speculazione; se il prodotto può essere venduto subito, o se, invece, si deve aspettare a lungo prima di avere il guadagno; se il prezzo del prodotto compiuto può soffrire variazioni, mentre s'aspetta la vendita.

Tutte queste difficoltà che derivano dalla prevalenza della parte commerciale sulla tecnica, sono così gravi, che anche quando il concorso dell'operaio esercita molta influenza sul valore del prodotto, potrà essere più conveniente di compensarlo, anziché colla partecipazione, col metodo dei premi sul prodotto lordo.

3.° Finalmente bisogna che l'influenza dei singoli operai sul prodotto netto non sia molto piccola rispetto a quella complessiva degli altri operai. La partecipazione sarà, quindi, più facilmente applicabile dove gli operai sono pochi, ma soprattutto dove non vi è una grande varietà nelle operazioni loro affidate.

Le difficoltà che abbiamo accennate diventano indirettamente ancora più gravi.

Quando si tratta di pochi impiegati di un grado superiore, l'esperienza può facilmente insegnare quale quota di profitto sia più conveniente di aggiungere al loro stipendio. Ma quale sarà il *criterio* per un gran numero di operai?

Dare a tutti *egualmente*, è rinunciare di proposito alla proporzionalità, e quindi all'equità.

Il mezzo migliore si è di distribuire le quote *in ragione del salario*; ma neppur questo espediente è perfetto. Infatti, in che consiste la relazione tra il salario di un operaio, e la retribuzione di quella parte della sua

attività che non si può determinare da sè? è forse il primo in proporzione della seconda? appunto perchè non lo è, andiamo cercando i mezzi di completarlo e correggerlo; ma a ciò non riusciremo certo, se conserviamo la stessa causa di errore.

Un altro criterio è l'*anzianità*; ma anche questa non si può dire che abbia una relazione sicura colla diligenza dell'operaio; quindi, l'adottare anche questo criterio insieme a quello del salario, potrà essere utile per vincolare l'operaio all'impresa, ma non per ottenere la proporzionalità della retribuzione.

Finalmente, vi è anche un altro sistema, ed è quello di proporzionare le quote alla capacità, alla diligenza, alla buona condotta degli operai, secondo il *giudizio* dell'imprenditore o dei capi. Ma con questo si cade in un altro difetto: si diminuisce la sicurezza per questa parte della retribuzione, e quindi si attenua l'efficacia dello stimolo; senza contare che in questo caso bisogna sempre fondarsi sulla sorveglianza spesso difficile, e che qualche reale o anche supposta ingiustizia di trattamento, può suscitare attriti, e accrescere il malvolere dell'operaio verso il padrone.

Si può ancora combinare quest'ultimo criterio con quello del salario; oppure si possono fare varie classi di operai che abbiano una proporzione tra il salario e la quota di profitto, diversa secondo l'influenza che possono esercitare sul prodotto netto, e secondo che sono pagati a tempo, a compito o anche coi premii; ma, in ogni modo, un criterio veramente esatto e sicuro non si può darlo.

Tutte queste difficoltà non sono sempre egualmente sensibili, qualche volta vi è un mezzo di attenuarle, ma nella più parte dei casi impediscono che la quota di profitto sia in esatta proporzione dell'attività degli operai, come biso-

gnerebbe perchè essa raggiungesse compiutamente il suo scopo.

A questo difetto si aggiunga la mancanza di *sicurezza*; certo che, essendo la quota di profitto un'aggiunta al salario, sarà sempre migliore la condizione dell'operaio che ha la possibilità di ottenerla, per quanto ne sia poco sicuro, che non quella del semplice salariato, il quale è sicurissimo di non aver nulla; ma, tuttavia, osservando la cosa dal nostro punto di vista, bisogna confessare che uno stimolo così incerto non può essere molto efficace.

La mancanza di sicurezza sarebbe però assolutamente troppo grave, e tale da peggiorare la condizione dell'operaio, se egli dovesse partecipare anche alle *perdite*. Come lo potrebbe egli, essendo sfornito di capitali, e dovendo consumare il salario per la propria sussistenza? Per ciò si stabilisce che a queste egli non debba sottostare.

Noi non crediamo che questa condizione si possa dire ingiusta, come a prima giunta parrebbe; e non parliamo dal punto di vista dello stretto diritto, perchè per questo riguardo non vi può essere questione: se l'imprenditore è contento che l'operaio partecipi ai profitti e non alle perdite, non ne viene leso il diritto di alcuno. Ma stando dal punto di vista dell'equità, si noti che quando la partecipazione induca veramente l'operaio ad un aumento di efficacia nel suo lavoro, l'imprenditore può avere nell'aumento ordinario di profitto, che ne deriva, un compenso per le perdite che egli solo sopporta. Qui non vi è dunque una difficoltà nuova; solamente sarebbero rese più gravi quelle già sussistenti, nei casi in cui la partecipazione non fosse atta a far aumentare il profitto dell'impresa in grado sufficiente. Del resto, vi è pur modo di far partecipare indirettamente l'operaio anche alle perdite, sulla

parte di profitto che egli ottiene nelle annate buone; ciò si può fare:

o distribuendo le quote sopra i beneficii di un *periodo* abbastanza *lungo*, in modo che fra le annate buone e le cattive si possa avere un certo compenso. Ma lo stimolo già incerto, come vedemmo, potrebbe perdere quasi tutta la sua efficacia, divenendo così lontano;

o togliendo direttamente dal profitto delle annate buone, quanto è necessario per compensare le perdite delle cattive precedenti, oppure costituendo un *fondo di riserva*, che debba essere mantenuto con un prelevamento sui beneficii prima di ogni distribuzione di quote.

Si aggiunga poi, che anche senza stabilire nulla di ciò, la sola mancanza delle quote di profitto può costituire per l'operaio una vera perdita in questo caso che egli, appunto nella speranza di ottenerle, avesse fatto un lavoro superiore a quello pagato col salario.

Queste osservazioni sono più che sufficienti a dimostrare che questo metodo per sé non pecca punto di ingiustizia verso l'imprenditore, ed a combattere l'obiezione che, siccome il capitale sopporta egli solo i rischi, così deve godere l'intero profitto; ma dimostrano pure che molto spesso non si raggiungerà lo scopo desiderato.

Supponiamo che un operaio abbia veramente spiegata la più grande energia, abbia usata la maggior diligenza nel curare l'interesse dell'impresa, sperando di esserne ricompensato colla partecipazione al profitto: l'anno si chiude con una perdita; l'operaio non solo non ha la quota quest'anno, ma non ne avrà neppure l'anno venturo, o ne avrà una molto piccola, perchè si deve prima compensare la perdita precedente. Possiamo facilmente immaginarci che stimolo al lavoro sarà la delusione provata quest'anno, unita alla nessuna speranza per l'anno seguente!

La conseguenza che deriva da tutto ciò, è che la partecipazione non si potrà ritenere un mezzo per proporzionare la retribuzione al lavoro, e quindi uno stimolo efficace ad aumentarlo, se non quando le condizioni ad essa favorevoli, non solo vi siano, ma vi siano in un grado molto notevole; altrimenti le difficoltà hanno una decisa prevalenza. Essa non potrà, quindi, avere un'applicazione molto larga.

Ma per rimediare ai difetti del salario, si può, oltre che aggiungere a questo un supplemento proporzionale al lavoro, cercar di vincolare maggiormente l'operaio alla impresa. Osserviamo per ciò, se la partecipazione non possa essere utile indirettamente sotto quest'altro punto di vista.

La partecipazione agli utili dovrà certamente diminuire nell'operaio la noncuranza verso l'impresa, e l'astio verso l'imprenditore, lo indurrà ad avere qualche maggior cura nel lavoro e nell'uso dei capitali, lo distoglierà da quegli atti di trascuranza che non gli siano neppure di vantaggio immediato. Si eviteranno i licenziamenti troppo numerosi, si avrà una stabilità degli operai nell'impresa, utilissima per impratichirli ed affezionarli al padrone; soprattutto si toglierà il pericolo che gli operai abbiano, una volta impratichiti, a passare ad altra impresa, divulgando i metodi di produzione.

Gli operai cercheranno di lavorare colla più grande energia, per impedire che si senta il bisogno di aggiungerne loro dei nuovi, con cui dovrebbero dividere le quote di profitto. Nei momenti del più urgente bisogno, non si vedranno gli operai approfittarne per manifestare immoderate pretese, ma essi si sobbarcheranno volentieri al maggior lavoro, sapendo che ne godranno il vantaggio.

Nè menò importante è il risparmio che si verifica per la diminuzione della sorveglianza.

Per cui, quando la partecipazione al profitto sia in grado sufficiente proporzionale all'attività degli operai, è certo che, per quest'influenza indiretta, la sua utilità si farà immensamente maggiore. Ma quando non si possa contare che sopra di questa, il sistema sarà ancora vantaggioso?

Per dare una risposta a questa domanda, ci conviene esaminare se la partecipazione stabilisca davvero una piena *armonia* fra l'imprenditore e l'operaio, e se convenga per ottenere quel risultato utile, che pure non si può negare, di intralciare l'organizzazione dell'impresa come la partecipazione richiede, e non si possa ricorrere a mezzi più semplici.

Quanto al primo punto, la partecipazione per sè non basta a togliere le cause di dissenso: padrone ed operaio possono ancora avere difficoltà ad accordarsi sul salario; anzi essi avranno inoltre a discutere sulla proporzione delle quote di profitto, e se ciò non accadrà nei primi tempi, quando l'istituzione è introdotta come una pura liberalità del padrone, accadrà certo quando coll'abitudine gli operai si saranno avvezzi a considerarla come un loro diritto.

Queste controversie sull'esistenza e sull'entità del profitto, e sulla quota da distribuirsi agli operai potranno essere anche più difficili di quelle sul salario, che offrono almeno questo vantaggio relativo di riposare sopra basi generali e press'a poco uniformi¹.

Per cui non si può credere che questo sistema valga decisamente ad impedire gli scioperi; procura un certo

¹ M. E. Tallon, *Journ. des Ec.* 1870.

vincolo morale fra padroni e operai, e quindi toglierà di mezzo molti malintesi; ma non può conciliare del tutto i loro interessi: un aumento di salario sarà sempre molto preferibile per gli operai ad un piccolo ed incerto aumento della quota di profitto.

Gli inconvenienti per l'organizzazione dell'impresa sono poi molto gravi, se si deve accordare agli operai di *sindacare i conti*, o peggio ancora di immischiarsi nella *direzione*. Certo la partecipazione essendo accordata agli operai comè un puro vantaggio, e senza diminuzione del loro salario, non attribuisce a loro necessariamente questi diritti; ma ciò che veramente importa, è, che senza di essi la partecipazione difficilmente può avere un effetto utile. Se l'impresa va male, e non vi sono o vi sono pochi profitti da distribuirsi, l'operaio incolperà l'imprenditore, e abbandonerà il pensiero di prendersi cura del bene dell'impresa; tanto più poi se non si fida del padrone circa l'ammontare del profitto. Ma d'altra parte permettere agli operai d'intromettersi nella direzione, è assurdo dove la speculazione ha una parte appena un po' importante, nè gli operai hanno mai cognizioni sufficienti a ciò. E anche solo il permettere l'esame dei conti, divulgando così l'andamento degli affari, se per molte imprese può essere indifferente, per altre è dannoso, perchè le espone ad una più facile concorrenza.

Tutte queste difficoltà ci fanno concludere, che quando colla partecipazione al profitto non si ottiene una retribuzione veramente proporzionale all'energia del lavorante, non si può dire che essa valga efficacemente ad accordare l'interesse di lui con quello dell'imprenditore, ed a rimediare quindi per questa via ai difetti del salario.

V.

LE LIBERALITÀ DELL'IMPRENDITORE.

Oltre alla partecipazione al profitto, vi sono però altri mezzi per rinforzare i vincoli fra l'operaio e l'imprenditore. Senza darne una classificazione rigorosa, possiamo però raggrupparli in varie specie:

1.° Le *mancie* o *gratificazioni* date ad un operaio, perchè lavora con più diligenza, perchè fa qualche cosa di più, o risparmia il capitale, o dà il prodotto di qualità migliore, ma non però rigorosamente in proporzione di queste maggiori prestazioni di lavoro. Sono un'applicazione imperfetta del sistema dei premii alla produzione, sono, insomma, premii a cui non si ha un vero diritto, lasciati alla semplice liberalità dell'imprenditore. Possono talvolta essere anche più giuste dei premii, perchè l'imprenditore, giudicando liberamente, può tener conto di certe circostanze che non si possono determinare con sicurezza, così da servir di criterio per accordare un diritto all'operaio.

In generale, servono ad accrescere la buona volontà degli operai, i quali sperano che la loro maggior attività non resti senza compenso. Produrranno però tanto miglior effetto quanto meno pericolo vi sia che prendano l'aspetto di una beneficenza piuttosto che di un vero compenso, vale a dire quanto più si avvicineranno ai veri premii, e quando non si distribuiranno anche ad operai che non le abbiano meritate;

2.º I *premi* in proporzione degli anni di servizio, diretti ad ottenere la stabilità degli operai presso l'impresa;

3.º Le gratificazioni date agli operai negli anni di maggior profitto. Queste servono a nutrire nell'operaio l'idea della connessione tra il suo vantaggio e quello dell'impresa;

4.º La destinazione di una parte del profitto a promuovere o a sussidiare *istituzioni* di *risparmio*, di *previdenza*, di *istruzione* per gli operai. I vantaggi di questo sistema possono essere notevoli: gli operai si affezionano all'impresa, e sono indotti quindi, se non a lavorare di più, almeno ad usare maggior diligenza; hanno un grande interesse a non essere licenziati, perchè col licenziamento perderebbero tutti i vantaggi di queste istituzioni; e quindi cercheranno sempre di mostrarsi attivi, e si guarderanno bene dagli atti di grave negligenza; finalmente si rialza per mezzo di queste istituzioni la loro condizione morale, si dà loro maggior sicurezza del proprio avvenire, e quindi indirettamente si aumenta anche la loro energia, la loro buona volontà. Questo sistema si può adottare in tutte le industrie; esso non intralcia la gestione dell'impresa, non dà all'operaio il diritto di immischiarsi nella direzione. È vero che esso pure non risolve tutte le difficoltà possibili tra padrone ed operaio, ma, in condizioni normali, produce dei piccoli vantaggi che si sentono tutti i giorni in una maggior diligenza, impedisce molti attriti, evita molti malintesi. Dove è applicabile la partecipazione al profitto, i due sistemi si possono combinare vincolando sia nella totalità, sia per una certa parte, le quote di profitto che toccano agli operai, ad una delle istituzioni accennate.

Nelle altre industrie, i modi di applicazione possono essere molto svariati; in generale, si dovrà cercare che

queste liberalità abbiano più l'aspetto di un premio al merito, che non di una beneficenza, e siano ordinate in modo da stimolare gli operai al risparmio, alla previdenza, all'amore dell'istruzione.

Un metodo che ci pare degno di essere raccomandato, è quello delle addizioni proporzionate ai depositi che gli operai fanno liberamente nelle casse di risparmio o di previdenza.

Alcune volte i capitali di queste casse sono impiegati nell'industria stessa, e ricevono quindi dall'impresa un interesse fisso od anche in relazione col profitto; ciò vincola ancora di più l'operaio all'impresa, ma ha il difetto di essere troppo pericoloso; è bene che i risparmi degli operai abbiano un impiego più modesto, ma più sicuro, e che perciò le casse in questione siano tenute distinte dal capitale dell'impresa.

Quest'ultimo metodo si può considerare che segni il passaggio ad un altro mezzo di vincolare l'operaio all'impresa, che ha una grandissima importanza: la partecipazione al capitale.

VI.

LA PARTECIPAZIONE AL CAPITALE.

La partecipazione al capitale si può adottare insieme alla partecipazione al profitto, od anche senza di essa in quei casi in cui, aggiungendo la quota di profitto al salario, non si avrebbe la proporzione al lavoro, poichè non è necessario di trovare questa qualità nella quota che l'operaio riceve come capitalista. Parrebbe anzi, che le si potesse dare un'applicazione molto estesa, per lo meno quando il capitale è già diviso in azioni, e non si dovrebbe quindi alterare l'organizzazione dell'impresa; ma non mancano gravi difficoltà che si oppongono.

In primo luogo, i risparmi degli operai sono molto tenui, e difficilmente potrebbero bastare per procurar loro una partecipazione abbastanza grande, come è necessario perchè se ne debba sentire l'effetto utile.

Ma, ciò che più importa, questo impiego dei loro risparmi sarebbe pessimo, perchè soggetto ai forti rischi dell'industria, mentre essi avrebbero bisogno di un impiego modesto, ma sicuro, e soprattutto perchè nel caso che l'impresa rovinasse, essi si troverebbero, nel medesimo tempo, privi di lavoro e dei risparmi che proprio allora dovrebbero aiutarli.

Questo inconveniente non ci sembra così grave, quando si tratti di partecipazione al profitto con impiego delle quote in azioni dell'impresa; certo, questo aumento di retribuzione non ha l'impiego più sicuro, ma poteva an-

che non essere distribuito affatto: l'impresa che lo concede può bene nel determinarne l'impiego aver riguardo non solo al vantaggio dell'operaio, ma anche al proprio. Altri inconvenienti hanno un'importanza molto minore degli accennati; così per la disciplina sarebbe dannoso di non poter licenziare gli operai comproprietarii, ma si può rimediare a ciò prevedendo il caso nel regolamento.

È anche vero che la partecipazione al capitale non produce sempre un accordo completo: l'operaio può ancora avere come tale un interesse molto più forte che come capitalista, e quindi ispirarsi ancora solamente al primo; tuttavia, non sarebbe una cagione sufficiente per rinunciare ad un vantaggio, il non poterlo ottenere in grado assoluto.

In conclusione, la doppia partecipazione al profitto e al capitale ha i migliori effetti, è il sistema più perfezionato di completare il salario; ma, appunto per questo suo carattere di complicazione, non può applicarsi che in un campo molto ristretto. La semplice partecipazione al capitale, è certo un mezzo utile per vincolare l'operaio all'impresa, e questa può quindi adottarlo concedendo all'operaio un'aggiunta al salario così impiegata, ma non si può raccomandare un simile modo d'impiego per ciò che egli risparmia sul suo salario.

VII.

SOCIETÀ COOPERATIVE ¹.

L'operaio che riceve in compenso del suo lavoro anche una quota del profitto dell'impresa, ha, in parte, la qualità di imprenditore, pure conservando quella di operaio come principale, poichè egli è sempre soggetto ad un altro, che è il vero imprenditore. La qualità di imprenditore diviene più spiccata nell'operaio che è proprietario di una porzione del capitale impiegato nell'impresa; ma essa diventa la principale, l'essenziale nella *società cooperativa di produzione*, dove l'operaio assume tutta la responsabilità dell'impresa, dove ne affronta tutti i rischi. La partecipazione si considera quindi come una forma imperfetta di cooperazione, non essendo fondata sulla piena indipendenza dell'operaio dall'imprenditore capitalistista.

Noi non ci occupiamo delle società cooperative di produzione formate da varii imprenditori per l'acquisto delle materie prime e per lo smercio dei prodotti, perchè in queste non vi è nulla di speciale quanto al modo di retribuire il lavoro ², ma solo di quelle che hanno per og-

¹ Vedi, oltre i citati, J. Simon, *Le travail*; Schulze Delitzsch, *Les sociétés coopératives de production*; E. Véron, *Les associations ouvrières*; E. Ducpétiaux, *Dé l'association*; H. Feugueray, *L'association ouvrière*; A. Lemerrier, *Étude sur les associations ouvrières*; Cohadon, *Guide de l'association*; Cernuschi, *Illusions des sociétés coopératives*.

² Per la stessa ragione non ci occupiamo nemmeno di quelle che sono puramente associazioni di capitali, come le *latterie sociali*.

getto l'esercizio di un'industria per conto sociale. Ma in che differiscono queste dalle società in genere di cui ci siamo già occupati? qual'è il carattere distintivo della cooperazione?

Crediamo che dare una definizione esatta di questa parola sarebbe molto difficile; quando si parla di società cooperative di produzione, si pensa al fatto che esse sono costituite da coloro, che generalmente lavorano per conto altrui; non si chiamano cooperative le società costituite da capitalisti, non si chiamano cooperative neppure le piccole società costituite da due o tre operai, per esercitare insieme un mestiere. Perciò a noi pare di non andar lontani dall'uso comune, se come carattere distintivo delle società cooperative, dal nostro punto di vista, dal punto di vista cioè della retribuzione del lavoro, poniamo questo, che i soci hanno un salario, come se fossero impiegati in un'impresa ordinaria, e inoltre si dividono fra loro il profitto secondo le norme stabilite. Si può dire che in queste società gli operai sono gli impiegati di sé stessi¹.

Il *salario* deve essere conservato nelle società cooperative per due ragioni: la prima è, che i soci hanno bisogno di una retribuzione anticipata che basti almeno alla loro sussistenza; l'altra, che il loro lavoro può essere, in parte, di quella specie che vedemmo non essere utile di retribuire col profitto.

Per questa parte della retribuzione, non abbiamo che a riferirci a quanto abbiamo detto del salario; le stesse norme che debbono adoperare gl'imprenditori in genere pel pagamento dei loro operai, devono pure adoperare le società cooperative pel pagamento dei soci.

¹ Thornton.

Le società cooperative non possono dunque avere lo scopo di abolire il salario.

La retribuzione giornaliera dei soci è una anticipazione sui beneficii, ma solo nel senso in cui è tale anche il salario di qualunque operaio che lavori per conto altrui; non già nel senso che sia regolata dalle leggi del profitto, che sia proporzionata alla riuscita dell'impresa, e non alla parte di lavoro compiuta da ciascuno, e che di mano in mano viene pagata.

Il vantaggio della società cooperativa sta nell'altra parte della retribuzione, nella *quota di profitto* che ogni operaio riceve, e per aumentare la quale egli deve essere indotto a curare con tutte le sue forze la migliore riuscita dell'impresa. Ma perchè possiamo valutare giustamente l'efficacia di tale stimolo, dobbiamo, come abbiamo fatto per la società e per la partecipazione al profitto, osservare quali condizioni siano necessarie per l'applicazione di questo sistema.

Intanto, una condizione necessaria qui, come per la società in genere, è l'*onestà* e la reciproca *fiducia* fra i soci; senza di esse non vi è accordo, e quindi non può esistere alcuna unione con eguaglianza di rapporti. Da ciò deriva una limitazione nel *numero* degli operai¹.

Solo in un numero ristretto potranno riunirsi degli operai che abbiano le condizioni morali necessarie per superare le *difficoltà* che si presentano soprattutto sul *principio*; e quando pure l'impresa si è costituita, se il numero è troppo grande, sorgeranno facilmente delle cause di discordia, e sarà quasi impossibile mantenere la

¹ Véron, *Les associations ouvrières*, ci offre dei dati su 17 associazioni di Parigi, quali erano nel 1863; di queste 4 avevano da 3 ad 8 operai, 11 da 11 a 25, una 50, una 80.

disciplina necessaria perchè il lavoro proceda regolarmente.

Il numero può tuttavia essere più grande che nella semplice società, nella quale è limitato anche perchè tutti i soci devono compiere un lavoro press'a poco uguale o almeno della stessa importanza, e partecipare insieme alla direzione.

Nella società cooperativa, essendo le varie operazioni retribuite con un salario, se ne possono a ciascuno affidare di speciali e diversamente importanti: è possibile anche una perfezionata divisione del lavoro.

Così la *direzione* può avere anche una parte importante, essendo affidata ad incaricati speciali. Vi è però un limite a questa estensione: bisogna che nessuna operazione abbia sull'esito dell'industria un'influenza molto più sensibile che non le altre; e così la direzione non molto più che la mano d'opera. Sono dunque escluse tutte le industrie in cui la speculazione ha la parte principale, perchè altrimenti quegli a cui è affidata la direzione potrebbe da solo, con un'operazione sbagliata, anche con una semplice negligenza, compromettere il risultato delle fatiche lunghe e accurate di tutti gli altri insieme.

Nè si può prevenire un simile pericolo, facendo che tutte o le più importanti decisioni siano prese dall'Assemblea dei soci, poichè questi possono essere abili operai, ma pessimi direttori; bisogna invece che chi nè è incaricato abbia una sufficiente autorità e libertà nelle decisioni.

È certo però, che si trova in questo punto una delle gravi difficoltà che le società cooperative devono superare per raggiungere il loro scopo.

Non possiamo occuparci in tutte le loro particolarità dei vari modi di costituire così la direzione come le altre cariche sociali; ma c'importa molto di vedere quali cri-

terii si debbano seguire perchè sia maggiormente stimolato così il lavoro di direzione, come quello di esecuzione. Ad ottenere il primo intento giova che sia accordato al gerente un potere poco dissimile da quello di un padrone; ad ottenere il secondo, bisogna invece che gli operai siano garantiti contro il cattivo uso delle sue facoltà, perchè possano avere una sufficiente sicurezza sul frutto del loro lavoro. Le garanzie contro la direzione si ottengono collo stabilire:

- 1.º più gerenti in luogo di un solo;
- 2.º dei consigli, o anche un singolo funzionario nelle società meno numerose, i quali debbano vigilare sugli atti degli amministratori, e servire a loro di freno.

Si possono usare ambedue questi mezzi insieme, ma in generale, crediamo sia preferibile limitarsi al secondo; quando ci sia un direttore capace, onesto, e seriamente responsabile, il meglio è che egli sia completamente libero, e gli altri soci si limitino alla vigilanza sopra i suoi atti, senza immischiarsi direttamente.

Da ciò risulta che dove la direzione ha un compito importante, non si potranno certo avere nei gerenti quella diligenza, quell'avvedutezza, quell'ardimento, poichè anche questo è talvolta necessario nell'industria, che invece sa spiegare il singolo imprenditore affatto indipendente nel dirigere la produzione.

La conclusione che deriva da queste osservazioni ci pare questa: che la società cooperativa si trova, in generale, inferiore alle altre forme di impresa individuale, quanto allo stimolo al lavoro di direzione, mentre ha un vantaggio quanto allo stimolo al lavoro di esecuzione, perchè gli operai hanno l'interesse di chi lavora per conto proprio. Quindi, essa avrà in generale, le condizioni più favorevoli solo nei casi in cui la mano d'opera sia la parte

più influente sull'esito dell'industria, e ciò per una doppia ragione: primo perchè, come vedemmo sopra, il lavoro di esecuzione vi è allora più stimolato; secondo, perchè questo stimolo, appunto allora, basta a metterle in condizione di vincere la concorrenza delle altre imprese.

Non ci pare invece, di dover porre fra le limitazioni essenziali, derivanti cioè dall'organismo stesso della società cooperativa, l'entità del *capitale* necessario. Vi sono delle industrie in cui è necessario un capitale rilevante, ma ha anche una parte principale la mano d'opera; non vi è bisogno di speculazione, ma bensì di fare dei prodotti di una qualità superiore per vincere la concorrenza. In questi casi importa soprattutto di stimolare il lavoro di esecuzione, perchè quanto maggiore è questo, tanto migliore impiego è fatto del capitale, e perchè la bontà dei prodotti è quella che assicura una numerosa clientela, e decide così della riuscita dell'impresa; ciò tanto più se nel lavoro vi è una parte artistica. Industrie di questo genere sono, per esempio, la fabbricazione di certi strumenti musicali, l'oreficeria, certe industrie meccaniche, ecc.¹

Quanto al capitale, la difficoltà vi è tuttavia, per la condizione di chi costituisce le società cooperative, nel procurarselo.

È molto difficile sul principio ricorrere al credito. Infatti, dall'industria esercitata insieme i soci traggono ogni loro reddito, e quindi nel caso d'insolvenza della so-

¹ Le industrie a cui è applicata di fatto la cooperazione con buon successo, sono, in genere, o di quelle in cui quasi tutti gli operai contribuiscono in egual modo, alla fabbricazione del prodotto (sarti, calzolari, fabbricatori di mobili e simili), o di quelle in cui alcune delle operazioni di esecuzione richiedono una grande capacità, sono compiute da operai di un grado elevato (come la tipografia, la costruzione di macchine).

cietà, i creditori non avrebbero modo di farsi pagare da loro; per questa ragione è troppo pericoloso il far a loro dei mutui, e neanche le Banche Popolari vi si possono facilmente arrischiare. Bisogna che gli operai abbiano, per mezzo del risparmio, accumulato almeno il necessario pel primo impianto dell'industria; il capitale dovrà poi essere gradatamente accresciuto coi loro guadagni. Ciascuno quindi, dovrà conferire nella società con successivi versamenti, o con una ritenuta sui salarii e sui beneficii, la quota convenuta.

Certo, le difficoltà sul principio sono molto forti, come si vede, ma hanno pure un lato di utile. Infatti, gli operai si avvezzano in tal modo a contare sulle proprie forze, sul proprio risparmio, sulla propria attività; e in secondo luogo, se pensiamo che essi erano prima in condizione di salariati, e privi perciò dell'esperienza necessaria per condurre un'impresa complicata, troveremo utile che la loro industria ristretta in piccola cerchia da principio, vada poi a poco a poco estendendosi, appunto di mano in mano che si accresce anche la loro esperienza.

A superare tali difficoltà, gli operai trovano poi un aiuto indirettamente, nelle altre forme di cooperazione, per mezzo delle quali essi possono aver accumulato un qualche capitale; più difficilmente potrà, invece, giovare direttamente la cooperazione di credito, facendo loro dei mutui, attesa la poca sicurezza di questi.

In secondo luogo, si può adottare il sistema preparatorio alle società di produzione proposto dallo Schulze Delitzsch¹, di casse o società di risparmio costituite dagli operai che intendono di unirsi in una società coopera-

¹ Op. cit.

tiva, per mezzo delle quali si accumula una certa somma fissata, necessaria pel primo impianto dell'industria.

In terzo luogo, per aumentare il capitale conferito dai soci, questi possono ricorrere alla accomandita; un tale mezzo però, non potrà, in generale, essere di un aiuto molto valido, essendo difficile trovare chi voglia affidare i proprii capitali ad una società di produzione, che deve ancora vincere delle difficoltà gravi per essere solidamente costituita; per chi vuole impiegare il proprio capitale, e non insieme anche il proprio lavoro, la società di produzione presenta certo l'impiego meno adatto.

Oltre al capitale altrui, la società cooperativa può ricorrere al lavoro di operai non soci, può prendere cioè, degli operai avventizii, o, come altri dice, *ausiliarii*. Non vediamo, infatti, alcuna ragione per cui il lavoro debba essere eseguito unicamente da soci, anzi, al contrario:

in primo luogo, può essere utile di non affidare a soci certe operazioni ben determinate nella loro esecuzione, non suscettibili di una variazione importante nella loro qualità; a queste il profitto dell'impresa non si proporziona, e non sarebbe quindi una buona retribuzione.

in secondo luogo, vi possono essere dei momenti in cui la società ha del lavoro-oltre l'ordinario, per il quale non bastano i soci, e non converrebbe di aggiungerne dei nuovi, i quali dovrebbero poi, cessata quella condizione eccezionale, restare disoccupati;

finalmente, bisogna andare cauti nell'aumentare il numero dei soci per le qualità morali che, come vedemmo, si devono richiedere da loro.

Queste osservazioni sulla mano d'opera, sulla direzione e sul capitale, ci erano necessarie per venir a parlare del

profitto, poichè quelli sono appunto gli elementi di cui si deve tener conto nella *divisione del profitto* medesimo.

Innanzitutto, occorre che sia temporaneamente prelevata una parte, per esempio il 10 per cento, del prodotto lordo per costituire un *fondo di riserva*, ed avere così una garanzia pel caso di perdite straordinarie; ma, oltre a questa, non ci pare che si possa dare altra regola assoluta, generale per tale ripartizione.

Il sistema che si presenta come il più conforme all'equità, è quello di ripartire i beneficii in *proporzione dei salarii* ricevuti e del *capitale* conferito. In questo modo i soci hanno una quota di profitto proporzionale all'importanza del lavoro loro affidato, poichè le operazioni più importanti di regola avranno un salario maggiore, e sono pure stimolati al risparmio ed all'impiegare le somme risparmiate in aumenti della loro quota di capitale, il che torna pure a vantaggio sociale.

L'interesse dell'impresa è molto più curato dai soci, che non da operai con una semplice partecipazione al profitto, a parte le considerazioni fatte parlando di questa, perchè questi ultimi, in ogni modo, non possono avere altra mira che di accrescere il profitto da ripartirsi nell'anno in corso, e considerano, anzi, come dannoso al loro interesse qualunque impiego di profitto nell'aumentare il capitale fisso; all'opposto, pei soci che sono proprietari del capitale, è sempre vantaggioso qualunque impiego, per un miglioramento nell'impresa, quand'anche si dovesse per ciò diminuire la quota di profitto toccata nell'anno.

Come al lavoro è già stata assicurata una retribuzione nel salario, così pare utile che al capitale sia assegnato prima della ripartizione dei beneficii, un interesse¹. Però,

¹ V. Cohadon, *Guide de l'association*.

bisogna che questo sia prelevato sui soli beneficii, poichè non si avrebbero che dei bilanci falsi, se nel caso in cui i beneficii mancano, i soci prendessero qualche cosa dal loro capitale per pagare un interesse a sè stessi.

Dal che risulta che una perfetta parità di trattamento fra lavoro e capitale non si può avere.

Il salario è veramente un'anticipazione assicurata anche nel caso di perdita, non così il prelevamento di beneficii pel capitale, che solo impropriamente si può chiamare interesse.

Per questo abbiamo detto di non trovare nulla di assoluto nella regola di dividere il profitto in proporzione di salarii e di capitale; si può consigliare di seguirla nella maggior parte dei casi, ma talvolta vi possono essere delle ragioni per allontanarsene.

Intanto non si può dire che questo metodo di ripartizione retribuisca egualmente il lavoro e il capitale, e negare questo pregio agli altri: ciò appunto perchè non si può parlare di retribuzione eguale per questi due fattori. Il lavoro ha un salario assicurato, mentre il capitale non può avere un interesse assicurato; nel caso di perdite, i soci ne sentono certo gli effetti anche solo come lavoratori, ma è molto differente il modo in cui lavoro e capitale le sopportano; il primo può rimanere senza impiego, ma può trovarne anchè tosto uno nuovo; il capitale, invece, deve essere impiegato a soddisfare i debiti della società, e i soci che lo conferiscono ne sono privati del tutto; è dunque certo che i soci partecipano alle perdite molto più in proporzione del loro capitale che non in quella del loro lavoro.

Del resto, ci sembra che si possa dubitare se la parte

di profitto che un socio riceve in proporzione del suo salario retribuisca proprio solo il suo lavoro, e quella che riceve in proporzione del capitale lo compensi proprio solo per l'impiego di quest'ultimo. Supponiamo che tutti i soci operai e capitalisti per dividersi fra loro il profitto prendessero per base solo il capitale conferito: la quota percepita da ciascuno cesserebbe forse per questo di essere un compenso anche pel lavoro? I soci ricevono la loro quota di profitto in quanto sono imprenditori; il diverso modo di calcolarla ha certo una grande importanza, ma non può direttamente e per sè sola, alterare il rapporto fra le due porzioni ideali di essa, che retribuiscono i due fattori: capitale e lavoro.

L'unico mezzo per un socio di calcolare distinta la retribuzione del suo lavoro e quella del suo capitale, consiste nell'osservare quanto guadagni uno che, a condizioni pari, impieghi solo uno di quei due fattori. Ora, se per ciò egli rivolge il suo sguardo ad altre imprese, il suo calcolo non sarà in relazione col criterio che servi a determinare la sua quota di profitto. Solo nel caso che nella società cooperativa il profitto sia tutto diviso in proporzione di salarii e di capitali, anche per chi conferisce solo lavoro o solo capitale, il socio operaio e capitalista può dire che con l'una o con l'altra sola di queste due qualità avrebbe guadagnato l'una o l'altra delle due porzioni della sua quota. Ma allora si potrà dedurre da ciò che le due porzioni rappresentino la giusta retribuzione dei due fattori? bisognerebbe che questo fatto fosse fondato sopra qualcosa altro oltre il semplice arbitrio dei contraenti, per servire di premessa ad una tale deduzione.

Questo metodo non ha dunque niente di necessario. Ma, inoltre, può produrre degli inconvenienti.

Il dare agli accomendanti che conferiscono solo del ca-

pitale, un dividendo eguale a quello degli altri soci, può essere utile per allettare più che sia possibile il capitale, che vedemmo come sia difficile il procurarsi.

Ma è utile egualmente il dare una quota di profitto eguale a quella degli altri anche a chi è solo lavoratore?

Se si parla di un operaio, il quale è veramente socio, ma non ha ancora conferito capitale, la cosa va bene, a patto, s'intende, che sui beneficii che gli spettano vi sia una ritenuta obbligatoria per costituire la sua parte di capitale. Ma allora non si tratta che di un fatto transitorio: se il metodo fosse veramente giusto, dovrebbe applicarsi anche agli operai ausiliarii, il che ci pare dannoso.

Vi può essere una ragione di stimolare gli operai ausiliarii con una partecipazione al profitto in ciò, che le industrie adatte alla cooperazione sono, in generale, adatte anche alla partecipazione; ma questo motivo manca, se agli ausiliarii sono affidate operazioni affatto accessorie, o poco variabili nella loro bontà, oppure se sono impiegati per un tempo assai breve; ad ogni modo poi, la loro quota di profitto deve essere minore di quella dei soci, perchè altrimenti invece di essere stimolati ad entrare in società, il che giova specialmente al progressivo incremento di questa, sono indotti a non entrarvi mai, essendo molto comodo di godere i vantaggi della cooperazione senza soffrirne i rischi.

Finalmente, è sempre utile che, dedotto il dividendo pel capitale, le quote di profitto, siano *in proporzione dei salarii*? Possiamo dubitarne, sapendo che il lavoro e la sua influenza sull'impresa non sono sempre proporzionali al salario.

Anzi, per il lavoro di direzione sarà, in generale, utile di stabilire una quota di profitto maggiore, perchè esso ha quasi sempre una influenza maggiore e più diretta

sull'esito dell'impresa. Quanto al lavoro di esecuzione, invece, la proporzione col salario sarà il più delle volte un criterio non perfetto, ma sufficiente, e preferibile agli altri dell'eguaglianza assoluta, e della proporzione col solo capitale.

L'eguaglianza dei beneficii potrebbe giustificarsi colla considerazione che gli operai, benchè forniti di diversa abilità, possono però usare lo stesso zelo pel bene dell'impresa¹; ma vi è in ciò molto di incerto, e, in generale, la proporzione della retribuzione al lavoro con questo sistema mancherebbe. Questa proporzione manca pure adottando per la ripartizione il solo criterio del capitale conferito.

Non essendovi quindi un sistema perfetto, per dare una norma generale, dovremo limitarci a dire che converrà dividere il profitto in parti che potranno anche essere diverse nei varii casi, a seconda della varia importanza relativa che hanno nelle singole imprese il capitale ed il lavoro, ripartirne una in ragione del capitale conferito, l'altra in ragione del salario, assegnando però sempre una quota maggiore ai direttori.

E quanto agli *ausiliarii*, talvolta sarà utile accordar loro una partecipazione al profitto in ragione del loro salario, ma con una proporzione minore di quella dei soci; soprattutto, però, gioverà l'offrire a loro la speranza di diventar soci dopo un certo tempo di prova, perchè con ciò si ottengono due vantaggi: si stimolano gli ausiliarii a mostrarsi abili e laboriosi, e si dà maggior estensione alla società, aumentandola principalmente di soci già provati nell'industria e riconosciuti onesti ed attivi. La partecipazione al profitto si può far servire a questo scopo, potendo gli operai ausiliarii, col risparmiare i beneficii

¹ V. Lemer cier.

loro distribuiti, accumularsi, almeno in parte, il capitale da conferire nella società.

In conclusione, nelle industrie e cogli operai a cui le società cooperative di produzione sono adatte, l'energia degli operai è molto stimolata, perchè la retribuzione è sufficientemente proporzionale al lavoro.

Quanto alla *sicurezza* della retribuzione, gli operai affrontano tutti i rischi dell'impresa, e quindi per questo rispetto sembrerebbero in una condizione meno buona che non i semplici salariati. Bisogna osservare però, in primo luogo, che le industrie a cui si può applicare utilmente la cooperazione, non sono, in generale, di quelle che presentino dei rischi molto forti, almeno in circostanze ordinarie; ne abbiamo anzi escluse quelle in cui la speculazione ha una larga parte. In secondo luogo, in un momento di crisi, gli operai associati preferiranno di continuare il lavoro anche con un meschino guadagno, a patto di aver tutti almeno il salario, mentre un imprenditore ordinario preferirebbe, in questo caso, di licenziare una parte degli operai.

A diminuire poi sempre più i rischi, imparta che gli operai i quali vogliano tentare questa forma di cooperazione, si mettano all'impresa coll' unica mira di far bene i loro affari, preoccupandosi fortemente delle necessità dell'industria e delle gravi difficoltà che dovranno superare, specialmente dappprincipio, per raccogliere il capitale, costituire la direzione, procurarsi il credito e la clientela, sostenere la concorrenza delle altre imprese, più che del trionfo di teorie, talora seducenti, ma quasi sempre esclusive, e che non reggono alle prove di una seria e durevole applicazione.

CONCLUSIONE

Qual' è il miglior metodo di retribuzione del lavoro? Ecco la domanda a cui l'esame che abbiamo fatto doveva dare una risposta, ma che, posta in questa forma così assoluta, non la può ottenere.

Considerati i vari metodi di retribuzione in astratto, vi è in essi una gradazione di bontà quanto allo stimolo all'energia del lavoratore: minima è l'energia del giornaliero (ommettendo di parlare del lavoro servile), massima quella di chi lavora per suo conto esclusivo¹.

Ma i metodi che producono i migliori effetti non si possono dire, per ciò solo, preferibili in assoluto agli altri, poichè questi effetti li producono in un campo speciale, in cui la loro applicazione deve essere ristretta.

Trattando particolarmente di ciascuno dei metodi di retribuzione del lavoro, abbiamo esaminato quali condizioni siano favorevoli alla sua applicazione, ed abbiamo trovato che questa non si può arbitrariamente estendere a tutte le industrie, a tutte le specie di lavoro: un metodo buo-

¹ V. Cossa, *Elementi di Economia politica*, 4.^a ediz., pag. 22.

nissimo per una forma d'industria, adottato per un'altra non riesce a dar più vantaggio di un altro che in astratto si presenta inferiore.

Quindi non si può parlare di un metodo di retribuzione il quale debba col progresso sociale sostituire tutti gli altri, di un metodo, come direbbesi, dell'avvenire; il salario, che è, per certi rispetti, il metodo più imperfetto, è fondato sopra una causa inerente al lavoro, e la tendenza del progresso tecnico, quella cioè di rendere sempre più speciali le funzioni, è precisamente opposta a quella che bisognerebbe, perchè si potesse giungere ad abolirlo.

Non siamo però obbligati a restringerci a questa conclusione negativa, e a dichiarare che non vi è da innovar nulla in questo campo.

In molte industrie si otterrà già un notevole vantaggio sostituendo il salario a compito a quello a tempo, o adottando i *premiti*; studiare il modo di mettere il salario a compito, studiare qual'è quella distribuzione delle funzioni tra gli operai, che, senza esser contraria agli altri bisogni dell'industria, permette di proporzionare direttamente o indirettamente il compenso al lavoro: ecco una ricerca tutta pratica, che può essere di notevole importanza, specialmente nelle grandi industrie.

In secondo luogo si può dare un'estensione maggiore a quei metodi più complicati che devono, non già sostituire, ma completare il salario.

L'esame della partecipazione al profitto, che cercammo di fare nel modo più spassionato, ci mostrò che essa non è un mezzo di efficacia generale, ma che pure in certe condizioni dovrebbe dare buoni risultati. Ora non si può dire che anche dove queste ci sono la si sia esperimentata largamente presso di noi.

E poi, anche in quei casi in cui essa non può riuscire completamente, forse che il salario è perfetto? Tra due sistemi difettosi, non vi è ragione di escluderne assolutamente uno solo, perchè è il più nuovo: può darsi che qualche miglioramento lo produca.

Così ci pare che nell'industria agricola, in molti casi in cui è adottata la mezzeria, la partecipazione avrebbe i vantaggi di questa, evitando il difetto a cui i suoi oppositori danno maggiore importanza, l'indebitamento continuo del colono: questi, infatti, avrebbe assicurato un reddito fisso, che dovrebbe esser sufficiente almeno per la sua sussistenza¹.

Vi sarebbe l'ostacolo che mentre la mezzeria stabilisce dei rapporti molto semplici, il sistema della partecipazione è complicato, esige che si tenga una corretta contabilità; vi sarebbe l'inconveniente molto maggiore, che si verrebbe a ledere la consuetudine, e allora la concorrenza ripiglierebbe tutto il suo vigore a danno del contadino: ma questi sono i danni inerenti al progresso industriale, e non sono una ragione sufficiente per rinunciare a questo.

Trattandosi poi d'una industria dove i rischi non sono molto forti, sarebbe pure raccomandabile la partecipazione alla proprietà, che potrebbe gradatamente condurre un contadino laborioso alla condizione di proprietario indipendente.

La cooperazione potrebbe pure svilupparsi, potrebbe prendere un posto normale accanto alle altre forme d'impresa, invece di essere, come ora, un fatto eccezionale: potrebbe soprattutto servire a sollevare la condizione di

¹ V. Osenga, Bertagnolli, Bökmert, op. cit.

molti operai, che esercitano alcune piccole industrie per loro conto, e che sono più miserabili di quelli che vivono di salario; perchè sono oppressi dalla concorrenza delle grandi industrie, soggetti a spese e ad imposte che il salariato non conosce, e costretti, quasi ciò non bastasse, a farsi la concorrenza tra loro.

Ciò sarebbe tanto più utile ora che i perfezionamenti una volta riservati alla grande industria, si vanno estendendo anche alla piccola¹.

È vero che i metodi più perfetti di retribuzione richiedono operai istruiti, abituati al risparmio ed alla previdenza, che sappiano astenersi dal consumare i primi guadagni, e assoggettarsi a regole gravose per loro, e forse poco d'accordo coi loro pregiudizii. Ma questo non lo si dirà certo un inconveniente: il progresso morale e l'economico esercitano un'azione continua l'uno sull'altro: si può dire anzi che un buon sistema di retribuzione del lavoro, senza buone condizioni morali non può darsi: fra produttori ispirati unicamente e strettamente dall'interesse è impossibile che non sorgano attriti, malintesi, e non ne sia quindi danneggiata anche la produzione.

Alla loro volta i metodi più perfezionati di retribuire il lavoro, se non risolvono ogni questione tra questo e il capitale, possono però togliere di mezzo quei pregiudizii che rendono tanto più aspro e difficile il conflitto: possono dimostrare agli operai quale sia la condizione reale dell'imprenditore, che ha bensì la speranza di grandi guadagni, ma anche la probabilità di forti perdite, possono dimostrare soprattutto come l'impiego del capitale neces-

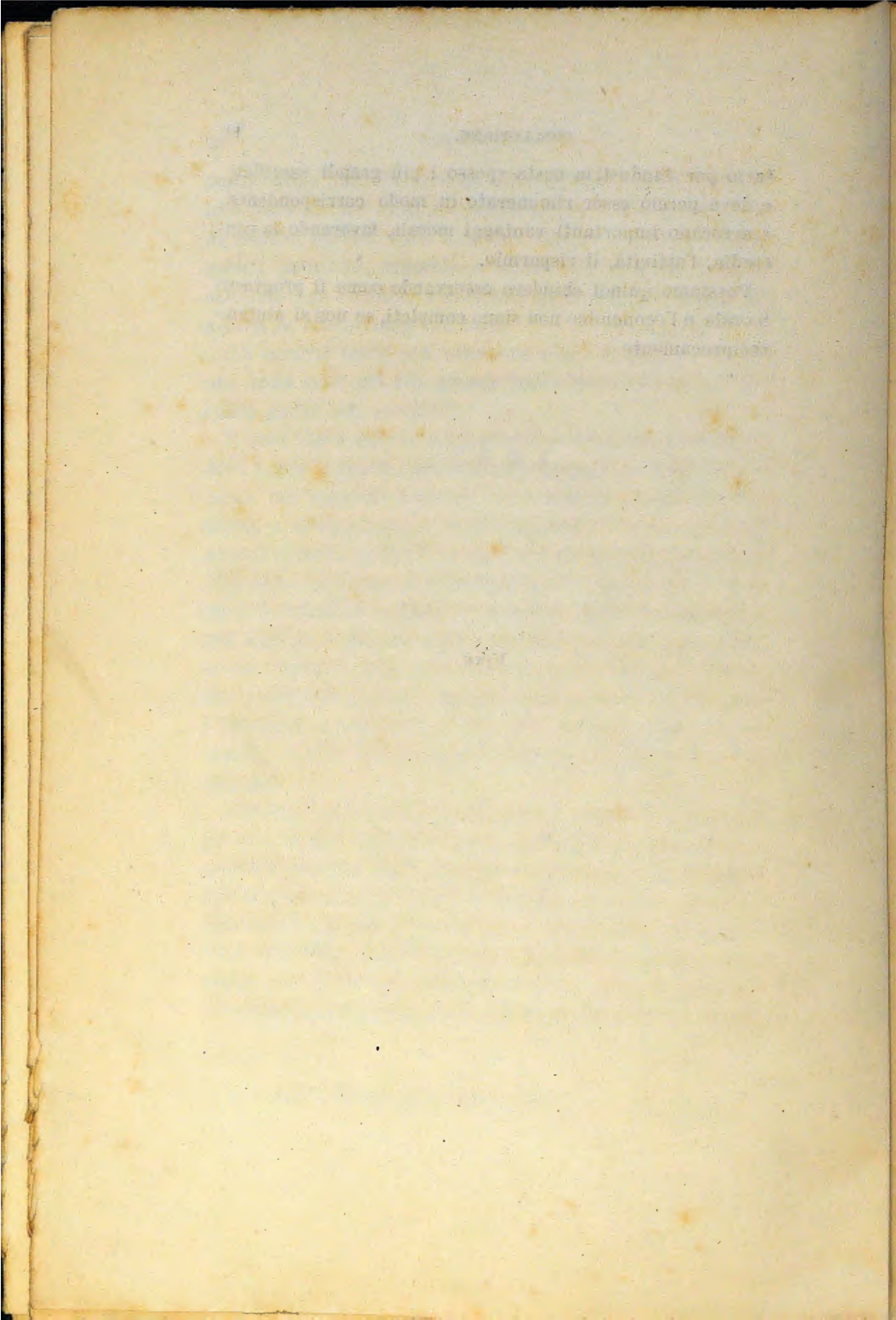
¹ V. A. Errera, *Manuale per le piccole industrie*.

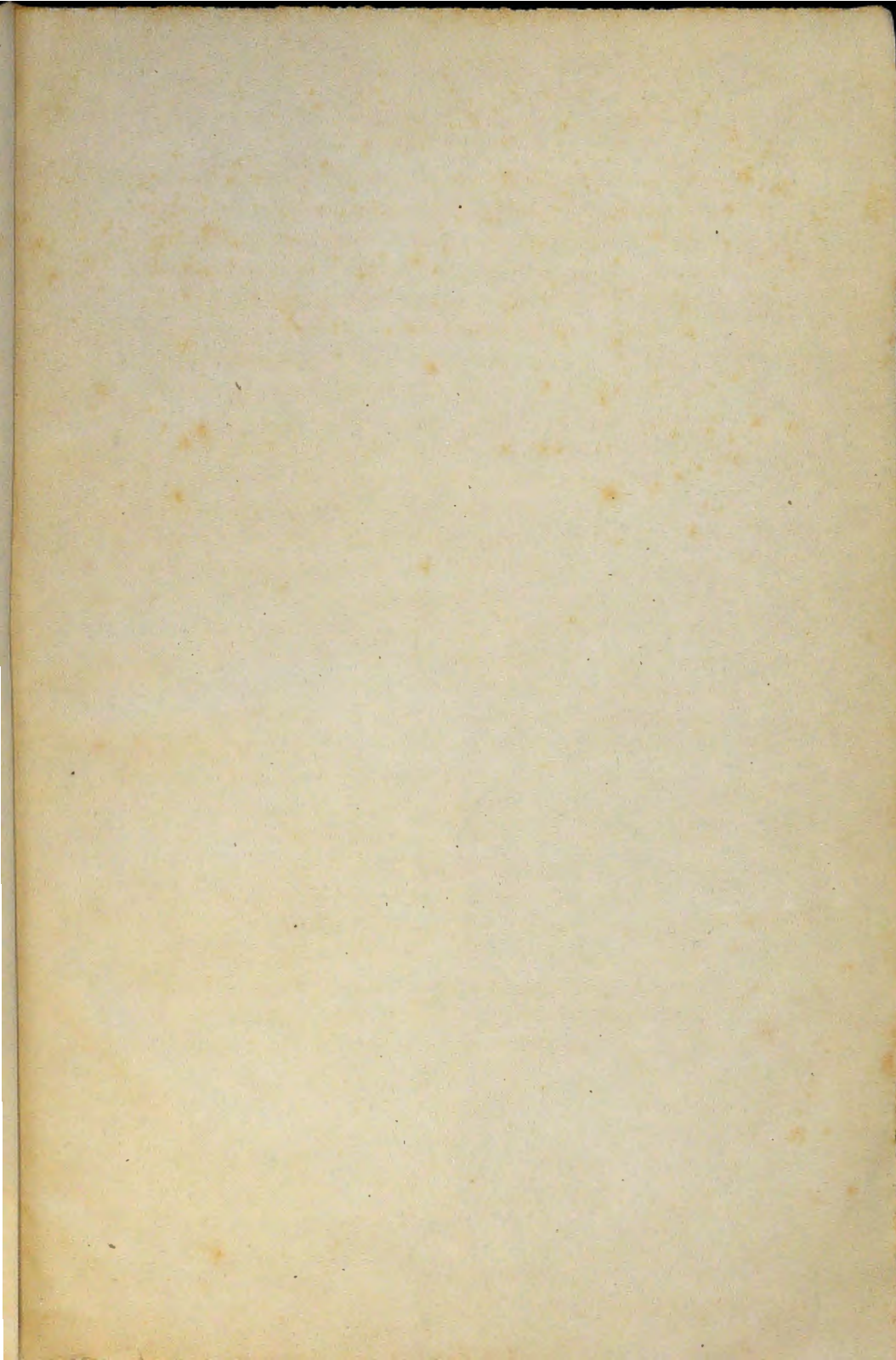
sario per l'industria costa spesso i più grandi sacrificii, e deve perciò esser remunerato in modo corrispondente, e arrecano importanti vantaggi morali, favorendo la concordia, l'attività, il risparmio.

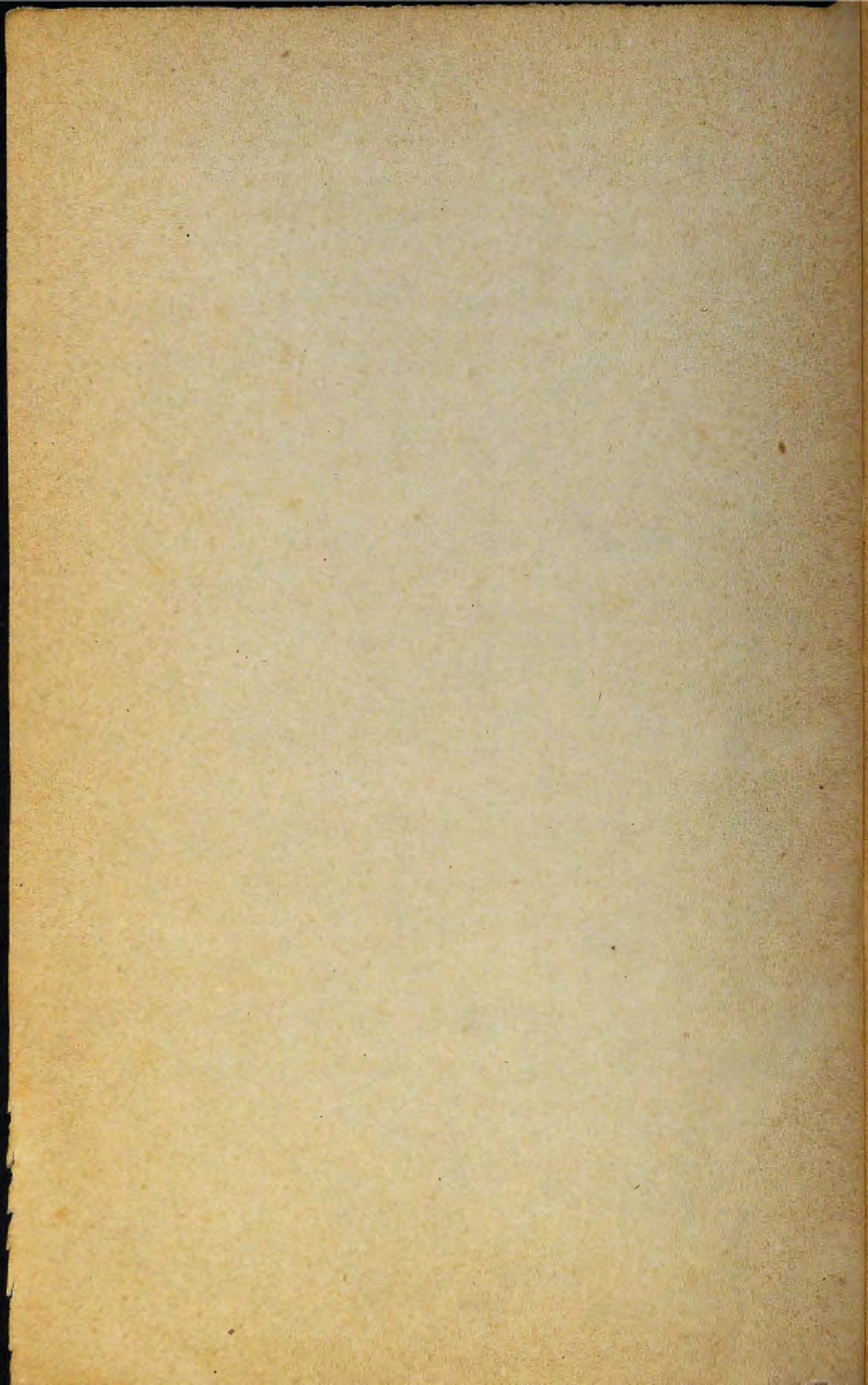
Possiamo quindi chiudere osservando come il progresso morale e l'economico non siano completi, se non si aiutano reciprocamente.

• 255 •

FINE.







THE NEW YORK PUBLIC LIBRARY

ASTOR LENOX TILDEN FOUNDATION

1891

ALICE WILSON CARRINGTON



ULRICO HOEPLI

LIBRAJO-EDITORE

IN

NAPOLI

MILANO

PISA

ALTRE OPERE ECONOMICHE:

- | | |
|---|---|
| Buzzetti U. , Teoria del commercio internazionale con una nota sui salari, in-16 L. 2 50 | pubblicate in periodici scientifici), in-16, pag. x-235 . . » 3 — |
| Cossa L. , Elementi di scienza delle Finanze, 2ª ediz. in-16, di pag. 160 » 2 — | Fawcett M. C. , Principj di economia politica, tradotto da Bresan, in-16, pag. xvi-279 . . » 4 — |
| — Elementi di economia politica, 4ª ediz., in-16, pag. xii-163. » 2 — | Ferraris C. F. , Moneta e corso forzoso, in-8, pag. viii-194. . . » 4 50 |
| — Guida allo studio dell'Economia politica, 2ª ediz. in-16, pag. viii-262 » 3 50 | Ricca Salerno , Sulla teoria del capitale, in-16, pag. viii-150. » 2 50 |
| — Saggi di economia politica (raccolta di varie memorie | — Teoria dei prestiti pubblici, 1879, in-8, pag. xvii-141. . » 3 50 |
| | Supino B. , La Teoria del valore, Saggio, in-16, p. xii-37 . . » 2 — |

ANNUARI HOEPLI

ANNUARIO ANNUARIO delle Scienze giuridiche, sociali e politiche COMMERCIALE E FINANZIARIO

DIRETTO DA
CARLO F. FERRARIS
prof. nella R. Università di Pavia

ANNO I. 1880-81

Prezzo L. 6

COMPILATO
da
UGO SOGLIANI

ANNO I. 1880-81

Prezzo L. 6

COLLABORATORI: R. BONGHI, P. BSELLI, V. ELLENA, C. F. GABBA, E. MORPURGO, L. PALMA, E. PESINA, G. RICCA-SALERNO, G. B. SALVIONI, E. VIDARI.

Contenuto: Società per azioni, titoli di credito, Debiti e valori, Stato, delle provincie e dei Con dazi. Introiti, Trattati, 1 menti, Sconti, Ferrovie, ecc.

LABORATORIO DI

S. Cognigni

255

255